SELBSTVERWALTUNG (SELBSTVERANTWORTUNG) IM TARIFRECHT

Inaugural-Dissertation
zur
Erlangung der juristischen Doktorwürde
der
Rechts- und Staatswissenschaftlichen Fakultät
der Philipps-Universität zu Marburg

vorgelegt von

Hans Ulrich Gade
Referendar aus Biedenkopf

Marburg 1937

Düren-Rhld.

Spezial-Dissertations-Buchdruckerei Düren, Nideggenerstraße 161—163

1937

Als Dissertation von der rechts- und staatswissenschaftlichen Fakultät
angenommen am 27. Februar 1937.

Berichterstatter: Professor Dr. Schulz-Schaeffer.

R. UNIV.
BIBLIOTHEEK
LEIDEN

MEINEN ELTERN!

Gliederung.

Vorwort

Einleitung 1

Teil I: Der Begriff der echten Selbstverwaltung 2

Teil II: Die scheinbare Selbstverwaltung der vergangenen Periode . . 5

A. Die theoretische Grundlage 5

B. Die Auswirkungen der Praxis 8

C. Kritische Würdigung vom nat.-soz. Standpunkt 11

Teil III: Das Treuhändergesetz vom 19. Mai 1933 13

A. Das Aufgeben jeglicher Selbstverantwortung 13

B. Lohndiktatur des Staates? 13

Teil IV: Das „Gesetz zur Ordnung der nat. Arbeit" von 1934 . . . 15

A. Die ersten Ansätze einer Selbstverwaltung im Tarifrecht . . 15

1. Der Sachverständigenbeirat 15

a) Zusammensetzung 15

b) Aufgaben 16

2. Der Sachverständigenausschuß 17

a) Zusammensetzung 17

b) Aufgaben 18

B. Die praktischen Ergebnisse 19

C. Handelt es sich bei den Beratungen der Beiräte und Ausschüsse bereits um echte Selbstverwaltung? 24

Teil V: Die „Leipziger Vereinbarung" vom März 1935 25

A. Der vorläufige Abschluß einer zweieinhalbjährigen organischen Entwicklung 25

1. Die Arbeits- und Wirtschaftsräte 25

a) Bildung 25

b) Aufgaben 26

2. Die Arbeitsausschüsse 27

a) Bildung 27

b) Aufgaben 28

B. Die praktischen Auswirkungen 32

C. Handelt es sich bei den Organen der „Leipziger Vereinbarung" um echte Selbstverwaltungsorgane? 35

Schlußwort: Gedanken zur zukünftigen Gestaltung der Selbstverwaltung im Tarifrecht 37

Schrifttum.

Es wurde an Schrifttum benutzt:

a) für die Behandlung des Arbeitsrechts der vergangenen Periode:

1. Albrecht: „Vom Klassenkampf zum sozialen Frieden", Jena 1932.
2. Albrecht: in „Deutsche Sozialpolitik", 1935, Junker und Dünnhaupt Verlag, Berlin.
3. Dersch: „Die neue Schlichtungsverordnung", Bensheimer Verlag 1924.
4. Fritz: „Die Stellung der Arbeitgeber und Arbeitnehmer zum Tarifvertrag", Würzburg 1931.
5. Geschäftsbericht über die Tätigkeit des Zentralvorstandes der Zentralarbeitsgemeinschaft, 1919. 1920.
6. v. Hanxleden: „Tarifgemeinschaften", Marburger Dissertation. 1930.
7. Hoeniger: Jahrbuch des Arbeitsrechts von 1931.
8. Hoff: „Entstehung und Bedeutung des Tarifvertragsgedankens", Münster 1925.
9. Hueck-Nipperdey: „Lehrbuch des Arbeitsrechts", 2. Band 1930.
10. Martin: Das Schlichtungswesen in der modernen Wirtschaft, Jena 1929, Gustav Fischer Verlag.
11. Melsbach: „Schlichtungsrecht", Marburger Dissertation 1925.
12. Schulz: „Tarifvertrag, Schlichtung von Arbeitsstreitigkeiten".
13. Wenzl: „Der Deutsche Eisenkampf 1928 und das Schlichtungswesen", Graz 1929.
14. Wörner: „Der demokratische Gedanke im deutschen Sozialrecht", Halberstadt 1925.

b) für die Behandlung des heutigen Arbeitsrechts:

I. Bücher:

1. Arbeitsausschuß, Der: Geschäftsordnung, Berlin 1936.
2. Dersch: Kommentar zum „Gesetz zur Ordnung der nat. Arbeit". Weidmannsche Buchhandlung, Berlin 1934.
3. Fuchs: „Germanische und englische Selbstverwaltung". Deutsche Rechtsbücherei, Berlin Ende 1935.
4. Hueck-Nipperdey-Dietz: Kommentar zum „Gesetz zur Ordnung der nationalen Arbeit". Beck'sche Verlagsbuchhandlung, München und Berlin 1934.
5. Kern: „Aufbau und Aufgaben der sozialen Selbstverantwortung". Herausgegeben von der Reichsleitung der DAF., 1936.
6. Krause: Organisation von Arbeit und Wirtschaft", Otto Elsner Verlagsgesellschaft, Berlin, Dezember 1935. 3. Auflage.
7. Mansfeld: „Arbeitsrecht" in „Die Verwaltungsakademie", Band II, Gruppe 2, Beitrag 37.
8. Mansfeld: Kommentar zum „Gesetz zur Ordnung der nat. Arbeit". Verlag Vereinigte rechts- und staatswissenschaftliche Unternehmer. 1934.
9. Selzner: „Die Deutsche Arbeitsfront", Schriften der Hochschule für Politik, Berlin 1935.

II. Zeitschriftenabhandlungen:

1. Boesler: „Beiräte" in „Deutsches Recht", Heft 15/16 aus 1935, S. 506—512.

2. Hupfauer: „Aufbau der sozialen Selbstverantwortung" in „Bau", Folge 3/4 aus 1936, S. 11.
3. Krohn: „Die Entwicklung der neuen sozialen Selbstverwaltung" in „Deutsche Juristenzeitung", Heft 9 aus 1935, Sp. 512—526.
4. Mansfeld: „Entwicklung und Aufgaben der sozialen Selbstverwaltung" in „Juristische Wochenschrift", Heft 18 aus 1935, S. 1284—1288.
5. Pohl: „Neue Formen der Gemeinschaftsarbeit" in „Deutsches Arbeitsrecht", Heft 4 aus 1935, Seite 85—95.
6. Siebert: „Die nat.-soz. Ordnung der Arbeit" in „Deutsches Recht", Heft 5/6 aus 1936, S. 101—106.
7. „Soziale Praxis", Die laufenden Nachrichten über den praktischen Ausbau der Selbstverwaltungs-Organe.

Abkürzungen:

SV = Selbstverwaltung.
Nat.-Soz. = Nationalsozialismus.
RV = Reichsverfassung.
TV = Tarifvertrag.
An = Arbeitnehmer.
Ag = Arbeitgeber.
TO = Tarifordnung.
AOG = Gesetz zur Ordnung der nationalen Arbeit.
RAuWR = Reichsarbeits- und Wirtschaftsrat.
S.Beirat = Sachverständigenbeirat.
S.Ausschuß = Sachverständigenausschuß.

Vorwort.

Die Arbeit stellt nicht lediglich eine theoretische Abhandlung dar. Vielmehr ist versucht worden, die praktischen Erfahrungen, soweit diese bereits einen Überblick gestatten, der Arbeit nutzbar zu machen. Die Ausführungen enthalten die Ergebnisse einer Rücksprache mit dem Stellvertreter des Treuhänders für das Wirtschaftsgebiet Hessen, einer Besprechung mit dem Stellvertreter des Treuhänders für das Wirtschaftsgebiet Westfalen, eines Briefwechsels mit fast allen Treuhändern der Arbeit und fast allen Gauobmännern der DAF. sowie mit dem Zentralbüro „Der Deutschen Arbeitsfront" (Amt für soziale Selbstverantwortung) in Berlin.

Einleitung.

Wie in alle anderen Gebiete der Lebensgestaltung unseres Volkes, beanspruchte die Weltanschauung des Nationalsozialismus nach der Machtübernahme auch Eingang zu finden in das Recht der Arbeit. Es war dies notgedrungen verbunden mit einer völligen Umstellung des arbeitsrechtlichen Denkens. Allein die praktischen Auswirkungen dieser Umstellung traten nicht von heute auf morgen ein. Es bedurfte zur wesentlichen Durchführung dieser großen arbeitsrechtlichen Neuregelung einer Zeitspanne von einigen Jahren, eine Zeit, die an der Größe der Aufgabe gemessen, jedoch als geschichtlich außerordentlich kurz zu betrachten ist.

Eine der wichtigsten Regelungen stellt die Neugestaltung der sozialen Selbstverwaltung (Selbstverantwortung) im Tarifrecht dar. Hiermit befaßt sich die folgende Arbeit und versucht, den allmählichen organischen Aufbau der letzten drei Jahre aufzuzeichnen.

Wenn es dabei erforderlich ist, zunächst auf das alte Recht zurückzugreifen, so muß man sich darüber klar sein, daß man Neues nur zu würdigen weiß, wenn man es Vergangenem gegenüberstellt. Daß diese Beleuchtung einer vergangenen Zeit nur soweit zu geschehen hat, wie es zum guter Erkennen des neugestalteten Aufbaus unbedingt nötig erscheint, ist selbstverständlich.

Die Neugestaltung der sozialen SV hat noch keinen endgültigen Abschluß gefunden. Die dauernd wechselnden Forderungen des täglichen Lebens bedingen immer neue Änderungen und verlangen eine große Elastizität der arbeitsrechtlichen Normen. Als dynamische Weltanschauung entspricht der Nat.-Soz. diesen Erfordernissen der Zeit.

Im Hinblick auf diesen nie zum endgültigen Abschluß kommenden Aufbau der neuen SV und vor allem angesichts der Tatsache, daß mit der „Leipziger Vereinbarung" ein großer Rahmen geschaffen wurde, innerhalb dessen sich die Weiterentwicklung der nächsten Jahre vollziehen wird, erscheint eine Darstellung der neuen SV im Tarifrecht jedoch bereits jetzt gerechtfertigt.

Teil I: Der Begriff der echten Selbstverwaltung.

Eine für alle Zeit gültige Begriffsbestimmung der SV läßt sich nicht durchführen, „weil Selbstverwaltung ein politischer und darum zeitgebundener und nicht starrer Begriff ist."[1]). Entsprechend den einzelnen Zeitströmungen sah man daher das Wesen der SV in wechselndem Lichte.

Blicken wir zurück zu den frühesten uns erkennbaren Formen der SV unseres Volkes, zu dem germanischen Genossenschaftsverband. Aufbauend auf dem blutlichen Zusammengehörigkeitsgefühl der Familien und Sippen, umfaßt die Genossenschaft ganze Dorfgemeinden. Die Eigenart dieser Genossenschaften beruhte auf dem sittlichen Verantwortungsgefühl der Führer und der freiwilligen, verantwortungsbewußten Mitarbeit der Geführten. Das Ziel aller Beteiligten war die Förderung gemeinsamer Interessen. Insoweit mußte der Einzelne mit seinen persönlichen Wünschen zurücktreten. Dies Zurückstehen geschah nicht unter dem Zwange einer übergeordneten Herrschaft, sondern freiwillig in der Erkenntnis der notwendigen Verbundenheit aller Genossenschaftsmitglieder. Damit zeigte der germanische Genossenschaftsverband ein vorbildliches Gemeinschaftsleben.

Mit der Gründung des Frankenreiches trat die erste große Wandlung der SV ein. Durch die unserem deutschen Wesen fremden Einflüsse des römischen Geistes — gestützt auf den hierarchischen Aufbau der christlichen Kirche — wurde im gesamten Reich der Genossenschaftsverband von dem fränkischen Herrschaftsverband verdrängt. Dies bedeutete straffe Zentralisation bei der Regelung aller staatlichen Angelegenheiten und somit Eindämmung der Eigentätigkeit irgendwelcher Verbände.

Erst im Mittelalter erfolgte ein neuer Ausbau der SV. Durch das Aufblühen der Städte wurden die alten Formen genossenschaftlicher SV wieder neu erweckt und ausgebaut. Im Zünftewesen vor allem erhielt die SV ihren sichtbarsten Ausdruck.

Durch die Errichtung des absolutistischen Staates im 17. und 18. Jahrhundert wurden diese Gemeinwesen von neuem zerstört. Der Polizeistaat duldete keine mit noch so geringen Machtmitteln ausgestattete Organisation neben der zentralen Staatsführung.

Es war das Verdienst des Reichsfreiherrn vom Stein, wieder jene dezentralisierte Gestaltung des Lebens unseres Volkes von neuem auszubauen. Durch die Betonung der Verantwortlichkeit und durch Heranziehen aller Bürger zur Mitarbeit wurden die brachliegenden Kräfte des Volkes nutzbar gemacht.

Man erkennt jedoch, daß sich das Wesen der SV geändert hat. Die Reformen Steins bauen nur zum Teil auf der SV der vorabsolutisti-

---

[1]) Fuchs: Germanische und englische Selbstverwaltung, treffend S. 11.

schen Zeit auf, „denn wurde früher den Selbstverwaltungskörpern ein ursprüngliches Recht auf Selbstverwaltung zugestanden, so wurde es jetzt für sie durch Staatsakt, in der Form königlicher Dekrete und Verordnungen, neu geschaffen"[2]). Immerhin stehen die ethischen Werte „Verantwortung" und „Gemeinschaft" auch hier wieder im Mittelpunkt der SV.

Der politische Umschwung des Jahres 1918 blieb nicht ohne Einfluß auf die SV. Man ging nunmehr daran, die neuen politischen Ideen in die SV hineinzutragen. Kennzeichnend für die neue SV war die parlamentarische Abstimmung und die Wahl der Mitglieder. Das bisher wichtigste Merkmal der „Gemeinschaft" wurde zurückgedrängt. Wohl enthielt der die SV betreffende Artikel 165 RV die Worte „in Gemeinschaft", aber die Praxis widersprach dieser theoretischen Voraussetzung in entscheidendem Maße. Bedingt waren diese Auswirkungen der Praxis durch die Einführung des politischen Parteiensystems in die SV-Körperschaften. Eine gemeinschaftliche Arbeit der SV-Organe mußte notgedrungen infolge der Verschiedenheit der politischen Überzeugungen innerhalb der Organe scheitern.

Der Nat.Soz. führt zu den Quellen der uns arteigenen SV zurück. „Verantwortung" und „Gemeinschaftsgeist" werden wieder wesentlichste Kennzeichen der SV. Mit der Einführung der Führerprinzips hat der demokratische Aufbau der SV-Körperschaften sein Ende gefunden.

Wenn durch die Einführung des Führerprinzips den SV-Körperschaften die eigene Entscheidungsmacht genommen wird, so bedeutet das nur vom demokratischen Standpunkt aus gesehen ein Aufgeben sv Tätigkeit. In Wirklichkeit handelt es sich um die Wiedereinführung germanischer Grundsätze, wenn auch die äußere Einsetzung der Führer heute noch zur Sicherung eines einheitlichen Willens von oben erfolgt, während im germanischen Staate die Führerberufung durch Wahl erfolgte.

Denken wir an den eingangs behandelten germanischen Genossenschaftsverband zurück und wir werden erkennen, daß diese Maßnahme des Staates keinen Eingriff in die SV darstellt, sondern lediglich letzte Garantie für ein gleichgerichtetes Arbeiten der SV-Körperschaften mit der Staatsführung bedeutet.

Entsprechend den Wandlungen der SV im Lauf der Jahrhunderte müßte eine Begriffsbestimmung der SV jeweils anders lauten. Darüber hinaus wäre zu untersuchen, ob man immer von einer wirklichen SV reden kann. Denn wenn auch in mancherlei Hinsicht das Wesen der SV je nach der politischen Grundhaltung einer Zeit wandelbar ist, so gibt es doch e i n e nur mögliche Grundlage jeder SV, die aus der grundsätzlichen Idee zur SV entspringt. Diese Grundlage ist die Gemeinschaft. Wenn eine Gruppe von Menschen in eigener Zusammenarbeit ihre Angelegenheiten regeln will, so kann sie dies nur in gemeinsamer Arbeit. Ein Gegeneinanderarbeiten innerhalb dieser Gruppe widerspräche der ganzen Idee einer Verwaltung und müßte die aufbauenden Kräfte die-

[2]) Fuchs: S. 18.

ser Gruppenarbeit zerstören. Eine „Selbstverwaltung", der diese grundsätzliche Voraussetzung fehlt, könnte daher nur als scheinbare SV bezeichnet werden. Wir werden in den folgenden Abschnitten noch Gelegenheit haben, auf diese Fragen zurückzukommen.

Will man nun eine Begriffsbestimmung der SV im nat.soz. Staate durchführen, so müßte diese etwa lauten:

Der nat.soz. Staat sieht als das Wesen echter Selbstverwaltung an: die im Sinne nat.soz. Weltanschauung unter Aufsicht des Staates auf dem Boden wahrer Gemeinschaftsarbeit stattfindende Eigenregelung eines Volksteils zum Zwecke der Entlastung des Staates und der Nutzbarmachung aller im Volk liegenden Kräfte, unter besonderer Betonung sittlichen Verantwortungsgefühls gegenüber Volk und Staat.

Wir werden im Laufe der Abhandlung noch öfters Gelegenheit haben, auf die verschiedenen, jeweils dem politischen Staatsaufbau entsprechenden Wesensgestaltungen der SV hinzuweisen.

Teil II: Die scheinbare Selbstverwaltung der vergangenen Periode.

A. Die theoretische Grundlage.

Die ersten Ansätze einer SV im Tarifrecht liegen bereits in der Mitte des 19. Jahrhunderts. Die Bestrebungen im Buchdruckergewerbe nach einer kollektiven Arbeitsvertragsregelung führten vom ersten Tarif im Jahre 1848[1]) und den Gründungen der großen An und Ag-Organisationen in den Jahren 1866 und 1869 zu der Bildung einer Tarifgemeinschaft im Jahre 1873. Wenn auch andere Gewerbe, vor allem die dem Buchdruckergewerbe verwandten Berufsstände zu einer tariflichen Regelung der Arbeitsbedingungen übergingen, so bleibt für uns doch die TG der Buchdrucker die vorbildlichste SV-Gemeinschaft im vorigen Jahrhundert. Aus der beiderseitigen Erkenntnis von Prinzipalen und Gehilfen, daß es im Interesse aller Beteiligten liege, auf friedlichem Wege zur Festlegung der Arbeitsbedingungen zu gelangen, baute sich die Arbeit der TG auf. Wie schon das Wort „Tarifgemeinschaft" selbst sagt, war die Gemeinschaft Grundlage der tariflichen Regelung. Damit war diese wichtigste Voraussetzung der SV vorhanden.

Die Erfolge der gemeinsamen Arbeit auf dieser Grundlage blieben nicht aus. Durch die zunächst ablehnende Haltung des Buchdruckergewerbes den marxistischen Ideen gegenüber konnte die Gemeinschaftsarbeit ihre Früchte tragen. Denn wenn auch im Laufe der Jahre die Gemeinschaftsarbeit einem wechselvollen Schicksal unterlag, so sprechen doch die Regelungen der 1886 gegründeten Tarifkommission, die sich paritätisch aus Ag und An zusammensetzte und späterhin (nach 1896) die Arbeit des Tarifausschusses unstreitig für das erfolgreiche Schaffen der SV-Gemeinschaft[2]). Auf den Tagungen der Organe (Tarifkommission und Tarifausschuß) dieser das ganze Reich umfassenden TG wurden durch gegenseitige Einsicht und Rücksichtnahme die das Arbeitsleben bewegenden Fragen wie Löhne, Urlaub, Arbeitszeit usw. geregelt.

Die natürliche Folge dieser Zusammenarbeit war ein wachsendes gegenseitiges Verständnis der Ag und An für ihre Forderungen. Im Mittelpunkte des gemeinsamen Schaffens stand das Verantwortungsgefühl der Beteiligten.

Nicht so fruchtbar wie im Buchdruckergewerbe waren die Bestrebungen zu einer eigenen Regelung der Arbeitsbedingungen in der Großindustrie. Als man hier zu tariflichen Abmachungen schritt, war das Gift der marxistischen Lehren in den größten Teil der Arbeitnehmerschaft schon zu stark eingedrungen, sodaß hier von Anfang an einer günstigen Auswirkung der Gemeinschaftsregelung große Hindernisse entgegentraten. Während ein Teil der An in der verständnisvollen Einsicht, daß nur in einer friedlichen Regelung von Ag zu An eine frucht-

[1]) Fritz: Die Stellung der Arbeitgeber und Arbeitnehmer zum Tarifvertrag. S. 43.

[2]) Vgl. von Hanxleden: Tarifgemeinschaften, S. 18 u. 20.

bare Grundlage des Arbeitslebens liege, für den Tarifgedanken sich einsetzte (z.B. die Hirsch-Dunkerschen Gewerkschaften), sahen die sozialdemokratischen Gewerkschaften bereits in der Willigkeit zu einem Vertragsabschluß mit den Ag einen Verrat am Klassenkampfgedanken. Nur im Kampf g e g e n die Ag, niemals aber in Gemeinschaft mit den Ag, sahen sie die zukünftige Verwirklichung ihrer Forderungen gewährleistet. Somit konnte eine nutzbringende Arbeit nicht entstehen. Die Grundlagen einer Gemeinschaftsregelung blieben einer späteren Zeit vorbehalten.

Als im Jahre 1914 der Krieg ausbrach, war man sich klar darüber, daß ein Kampf im Innern von verderblichen Folgen sein mußte. In der großen Begeisterung des allgemeinen Aufbruchs der Nation vergaß man jene heraufbeschworenen Gegensätze im Arbeitsleben. Gegenseitiges Nachgeben auf Ag- und An-Seite führte zum Abschluß von TVn. In den letzten Kriegsjahren wurden mit Hilfe der Militärbehörden sogenannte Kriegsarbeitsgemeinschaften gegründet[3]). Die Ansichten über die Grundlagen des Arbeitslebens hatten sich in entscheidendem Maße gewandelt.

Damit sei der Überblick über die allmähliche Entwicklung des SV-Gedankens im Tarifrecht in der Zeit vor der Weimarer Republik abgeschlossen. Wir werden noch sehen, wie bereits in dieser Zeit die Keime zum späteren Versagen der gedachten SV liegen, denn wenn auch die Kriegsjahre über viele Schwierigkeiten hinweghalfen, so sollte doch die Ideenwelt des Marxismus in den Jahren nach 1920 wieder erneut in starkem Maße zum Durchbruch kommen.

Die erfreuliche Tatsache der Zusammenarbeit von Ag und An in der Kriegszeit sollte nach 1918 zunächst zu einem weiteren günstigen Ausbau des SV-Gedankens im Tarifrecht führen. Die bereits erwähnten Kriegsarbeitsgemeinschaften hatten an dem Aufbau des Gemeinschaftsschaffens wirksam weitergearbeitet. Am 5. November 1918 hatten sie den Plan einer Zentralarbeitsgemeinschaft fertiggestellt und am 15. November 1918 kam die offizielle Vereinbarung der Ag und An über die Bildung einer das ganze Reich umfassenden Zentralarbeitsgemeinschaft der Industrie zustande.

Die Grundlagen dieser neuen SV-Gemeinschaft des Arbeitslebens waren durchaus anzuerkennen. Man war sowohl auf Ag- als An-Seite von dem Gedanken durchdrungen, daß nur eine schnelle gemeinsame Regelung der Arbeitsbedingungen den vollkommenen Niedergang des Wirtschafts- und Arbeitslebens verhindern konnte. Wenn auch auf der einen Seite die Ag durch die nunmehrige politische Übermacht der Arbeitnehmerschaft letzthin dem Abschluß der Vereinbarung nicht ausweichen konnte und wenn auch die Arbeitnehmer in dieser Vereinbarung ihre langersehnte Gleichberechtigung im Arbeitsleben verwirklicht sahen, so waren es doch in entscheidendem Maße auch ideelle Gründe, die den Zusammenschluß förderten. Es schien so, als ob das Arbeitsleben, insbesondere das Tarifwesen, auf der Grundlage eines verständnisvollen Ausgleichs eine grundlegende Neuerung erfahren sollte.

[3]) Vgl. Fritz: Stellung . . . . ., S. 107.

Im Reichsanzeiger vom 18. November 1918 (273) ist die bedeutsame Vereinbarung veröffentlicht. Aus Punkt 6 ersehen wir, daß alle Arbeitsbedingungen in Zukunft auf Kollektivvereinbarungen zwischen Ag-Verbänden und Gewerkschaften beruhen sollten. Punkt 10 kündigt die Bildung eines paritätisch besetzten Zentralausschusses an, dem die Durchführung dieser Vereinbarung obliegt und dem weitgehendste Befugnisse über die Entscheidung von Lohn- und Arbeitsfragen zugestanden sind (Punkt 11).

Wir müssen die ideelle Grundlage, die zu dieser Vereinbarung führte, durchaus anerkennen. Daß das Leben die praktische Entwicklung der TG anders gestaltete als man es sich ausgedacht hatte, ist eine bittere Erkenntnis.

Nur zu bald genügte den freien Gewerkschaften diese Verwirklichung ihrer jahrzehntelangen Kampfziele nicht mehr. Die radikalen Gewerkschaften sahen in der beginnenden Gemeinschaftsarbeit „eine Versumpfung des Klassenkampfgedankens"[4]). So kam es zwar am 12. Dezember 1919 noch zu einer konstituierenden Versammlung des Zentralausschusses, in der die wirtschafts- und sozialpolitischen Aufgaben der Zentralarbeitsgemeinschaft grundlegend behandelt wurden[5]), aber die folgenden Jahre führten bereits mehr und mehr zur Auflösung der so vielversprechenden Arbeitsgemeinschaft. Mit dem Austritt des „Allgemeinen deutschen Gewerkschaftsbundes" im Jahre 1924 war auch rein äußerlich das bisherige Schattendasein der Arbeitsgemeinschaft beendet.

Es wird die Aufgabe der nächsten Abschnitte sein, die Gründe, die zur Auflösung der Zentralarbeitsgemeinschaft führten, aufzuzeichnen. Die ganze Entwicklung der den TG-Gedanken fortsetzenden Arbeitsgemeinschaft wird für die praktische Beurteilung der SV im Weimarer Staat außerordentlich aufschlußreich sein.

Wir müssen hier noch einige Worte zu der mehr rechtlichen Seite des Aufbaues der SV nach der Novemberrevolte von 1918 sagen.

Es ist bereits erwähnt worden, daß die Gewerkschaften die langumkämpfte Anerkennung des Staates erhielten. Die vorher rein schuldrechtlich nach dem BGB zu beurteilenden TV wurden durch eine besondere Rechtsverordnung von Seiten des Staates geregelt. Die „Tarifvertragsordnung vom 23. Dezember 1918" enthält die gesetzliche Regelung der Tarifverträge. Durch die Verankerung der Koalitionsfreiheit in Artikel 159 RV wurde für die Gewerkschaften die Grundlage zu einer weiteren Arbeit geschaffen. Darüberhinaus wurden die Grundgedanken danken der Vereinbarung vom 15. November 1918 in Artikel 165 RV niedergelegt.

Die rechtlichen sowohl als auch die tatsächlichen Voraussetzungen zu einer fruchtbaren Gemeinschaftsarbeit von Ag und An im Tarifrecht auf dem Boden der SV waren damit gegeben. Der beiderseitige gute Wille zum praktischen Aufbau auf dieser geschaffenen Grundlage kann ursprünglich durchaus angenommen werden.

[4]) Fritz: Stellung, S. 115 oben.
[5]) Geschäftsbericht, S. 4.

Die Ergebnisse der Praxis werden uns jedoch zu der Prüfung veranlassen müssen, ob wir überhaupt im Weimarer Staat von einer echten SV reden können.

B. Die Auswirkungen der Praxis.

Wenn wir die Gründe für das Scheitern der SV im Weimarer Staat suchen wollen, müssen wir ebenfalls zurückblicken bis in die Mitte des vorigen Jahrhunderts. Im letzten Abschnitt ist bereits darauf hingewiesen worden, daß die Bestrebungen zum Abschluß von TVn in der Industrie keine bedeutsamen Erfolge zeitigten. Hierfür verantwortlich war allein die politische Entwicklung.

Die Lehren von Marx und Lasalle standen in scharfem Widerspruch zu dem Gedanken einer Gemeinschaftsarbeit. Die auf diesen Lehren aufbauenden Gewerkschaften waren daher gegen jedwede Tarifvertragspolitik. Die Wahrung der Interessen der Arbeitnehmerschaft konnte nach ihrer Ansicht nur im Kampf gegen das Unternehmertum liegen. Der Streik war wirksamste Waffe in diesem Kampf.

Es war natürlich, daß sich die Einsicht für die wirtschaftlichen Notwendigkeiten in der Hitze des politischen Kampfes mehr und mehr verlor. So schreibt Karl Fritz treffend[6]): „Die enge Verquickung sozialdemokratischer Parteipolitik mit den wirtschaftlichen Organisationsaufgaben hemmte die Pflege der positiven Arbeiterinteressen durch die Gewerkschaften und trübte ihren Blick für die von einigen wenigen, fortgeschritteneren, d.h. vom Parteidogma freien Arbeiterkreisen, erkannten Vorteile einer friedlichen Regelung der Arbeitsbedingungen".

Wenn auch der Krieg den Gedanken des Klassenkampfes zurücktreten ließ, so entbrannte die politische Leidenschaft in den Jahren nach der Novemberrevolte von 1918 von neuem. Immer weitere Kreise der An wurden von dem Dogma des Klassenkampfes ergriffen.

Es war nicht zu verhindern, daß diese zersetzenden Kräfte auch den praktischen Ausbau der Zentralarbeitsgemeinschaft verhinderten. Die Grundlage der Gemeinschaft verlor sich in dem beginnenden Gegeneinander von Ag und An. Nicht mehr die wirtschaftlichen Erfordernisse, sondern die politischen Interessen waren leider allzuoft die Leitgedanken bei der Regelung des Arbeitslebens geworden, ganz zu schweigen von der Nichtberücksichtigung irgendwelcher das gesamte Volk betreffenden Belange.

So bekannte 1922 der ehemalige Sozialdemokrat Richard Calwer: „Die Tarifpolitik der Gewerkschaften ist seit Jahr und Tag mehr von agitatorischen Momenten als von der Rücksichtnahme auf die Leistungsfähigkeit unserer Wirtschaft geleitet gewesen"[7]). Eine treffende Zeichnung der allmählichen Entwicklung!

Allein diese auf dem politischen Gegensatz aufbauende unheilvolle Entwicklung sollte außerdem den Anlaß geben zu einer fast vollkommenen Eindämmung der Eigentätigkeit der TV-Parteien. Der Staat sah

[6]) Fritz a.a.O., S. 46 unten.

[7]) Zitiert bei Hoff: Entstehung und Bedeutung des Tarifvertragsgedankens, S. 7.

sich veranläßt, in die das Wirtschaftsleben gefährdenden Arbeitskämpfe einzugreifen. Es geschah dies im sogenannten „Schlichtungswesen".

Es ist hier erforderlich, auf die Entwicklung des Schlichtungswesens nach 1918 näher einzugehen, denn der Verlauf dieser Entwicklung zeigt uns gleichzeitig die Gründe des völligen Versagens der SV im Weimarer Staate.

Erinnern wir uns zunächst an die bereits behandelte Vereinbarung vom 15. November 1918. In Punkt 6—11 wurde festgelegt, daß die Festsetzungen der Arbeitsbedingungen der SV den Ag und An überlassen werden sollte, also ohne staatliche Hilfe und erst recht ohne staatlichen Zwang beabsichtigt war. Daneben bestanden die staatlichen Schlichtungsstellen, die in zweiter Linie herangezogen werden sollten, etwa, wenn in einem TV kein eigener Schlichtungsausschuß festgelegt war oder aber dieser ohne Erfolg tätig wurde. Die rechtlichen Grundlagen dieser staatlichen Schlichtung waren zunächst in die Tarifvertragsordnung vom 23. Dezember 1918 übernommen. Späterhin erließ man eine besondere Schlichtungsnotverordnung am 30. Oktober 1923, in der das Schlichtungswesen in seiner Gesamtheit neu geregelt wurde.

Die gedachte tarifliche Schlichtung der Parteien entsprang dem Gedanken einer gesunden SV. Sie wurde jedoch von der staatlichen Schlichtung mehr und mehr verdrängt und trat gegenüber der staatlichen Schlichtungstätigkeit vollkommen in den Hintergrund.

Nach der Tarifvertragsordnung von 1918 konnten die staatlichen Schlichtungsbehörden nur einen unverbindlichen Schiedsspruch erlassen. Diese Bestimmung wurde jedoch praktisch aufgehoben durch die etwa gleichzeitig erlassene Demobilmachungsverordnung über die Entlassung und Einstellung gewerblicher Arbeiter. In dieser Verordnung wurde den Demobilmachungskommissaren erlaubt, Schiedssprüche für verbindlich zu erklären. Damit begann die Zeit der Zwangstarife. Der Staat glaubte die Arbeitskämpfe durch seine autoritäre Macht am schnellsten zu beendigen und griff mehr und mehr zu diesem Mittel einer Zwangsregelung im Arbeitsleben.

Die Folgen dieser staatlichen Regelung waren für die SV vernichtend. Wenn wir vorher schon fast nicht mehr von einer SV im Tarifrecht sprechen konnten, weil die Grundlage jeder echten SV, die Gemeinschaft, kaum noch zwischen den Parteien bestand, so ist mit dem Beginn dieser Zwangsschlichtung von einer SV auch unter günstigster Beurteilung nicht mehr zu reden. Die TV waren nicht mehr Ergebnis einer vertraglichen, gegenseitigen Regelung zweier Parteien, sie stellten keine beiderseitigen Vereinbarungen mehr dar, sondern waren entstanden durch staatliche Verordnung. Damit waren die Grundgedanken der SV im Tarifrecht zerstört und die nutzbringenden Kräfte einer echten Eigenverwaltung lagen brach.

Dem Ausbau dieser staatlichen Zwangsschlichtung entsprach der dauernde Rückgang des Verantwortungsgefühls der Parteien[7a]). Vor dem Ausbau des staatlichen Schlichtungswesens waren die TV-Parteien

[7a]) Vgl. die Ausführungen in Fritz: Stellung . . ., S. 247 oben und: Das Schlichtungswesen in der modernen Wirtschaft, S. 99.

aufeinander angewiesen. In ihren Zusammenkünften mußten die Möglichkeiten der Lohngestaltung unter vernünftigen Gesichtspunkten beraten werden. Übertriebene Forderungen oder allzugroße Unnachgiebigkeit unterließ man unter dem Gesichtspunkt, daß eine Einigung erzielt werden mußte. Mit dem Eingreifen des Staates, vor allem mit der Verbindlichkeitserklärung, wurde dies anders. Nunmehr hatten die Parteien ja keine Möglichkeit mehr, einen TV selbst zu gestalten, sobald der Staat einmal eingegriffen hatte. Es galt nur noch, die Forderungen möglichst hoch zu stellen, damit man bei dem Schiedsspruch gut abschnitt. Die wirtschaftliche Lage wurde kaum berücksichtigt. Man kümmerte sich nicht um die tatsächlichen Erfordernisse, dies war Sache des Staates. Wenn man mit seinen Forderungen nur vor seinem Verband bestehen konnte, die Verantwortung für die wirkliche Endregelung trug die Schlichtungsbehörde, also letzten Endes der Staat.

Es begann ein sinnloser Kampf um die Arbeitsbedingungen, auf den die Ag ebenfalls eingehen mußten, wollten sie nicht stets der verlierende Teil sein.

In erschreckendem Maße wurde das Versagen der mehr und mehr um sich greifenden staatlichen Zwangsschlichtung dem ganzen deutschen Volke klar, als im Jahre 1928 der sogenannte „Ruhreisenstreit" entbrannte, dieses bisher gewaltigste Ringen zwischen Ag und An in dem Wirtschaftsleben Deutschlands.

Es soll im Rahmen dieser Arbeit nur kurz auf die Entstehung dieses großen Arbeitskampfes hingewiesen werden[8]).

Ende 1928 kündigten die Metallarbeiterverbände die TV und verlangten eine Stundenlohnerhöhung von 15 Pfg. Die Erhöhung wurde von den Ag abgelehnt und als es zu keiner Einigung kam, wurde den An zum 1. November 1928 gekündigt. Die staatliche Schlichtungstätigkeit führte ebenfalls zu keiner Einigung, der Reichsarbeitsminister erklärte daher den Schiedsspruch des Schlichters für verbindlich. Nun offenbarte sich das Haltlose des staatlichen Zwangstarifes. Die Ag erkannten die Verbindlichkeitserklärung einfach nicht an und hoben die Aussperrung der Arbeiter nicht auf. Es folgten Prozesse vor dem Arbeitsgericht, dem Landesarbeitsgericht und schließlich dem Reichsarbeitsgericht. Man war sich natürlich klar darüber, daß man die Entscheidung des Reichsarbeitsgerichts nicht abwarten konnte, wenn man nicht das ganze Wirtschaftsleben einer ungeheuren Krise aussetzen wollte. So unterwarfen sich die Parteien schließlich dem Schiedsspruch des Reichsinnenministers Severing, der am 21. Dezember 1928 endlich den Kampf beendete.

Wenn auch der Schiedsspruch ausdrücklich die Bestimmung enthielt, daß bis zum 1. Januar 1929 der ursprünglich für verbindlich erklärte Schiedsspruch des Schlichters gelten sollte, so verschaffte diese Maßnahme dem staatlichen Schlichtungswesen doch nicht mehr die erforderliche Achtung. Die staatliche Schlichtung war zu sehr erschüttert und der Ruhreisenkampf hatte die Mängel des Zwangstarifs zu sehr offenbart, sodaß auch das letzte Zutrauen der Parteien zu dieser Regelung der Arbeitsbedingungen geschwunden war.

[8]) Eingehend behandelt in Wenzl: Der deutsche Eisenkampf, S. 11 ff.

Wenn wir am Schluß dieses Abschnittes noch einmal zurückblicken zu den Anfängen der tariflichen SV im Weimarer Staat, erkennen wir, daß sich die praktische Entwicklung von dem Grundgedanken der beabsichtigten SV weit entfernte. Aus der gedachten arbeitsrechtlichen Eigenregelung wurde — gefördert durch das Verhältniswahlrecht des Weimarer Staates — eine staatliche Zwangsgestaltung. „Der Gedanke der tarifvertraglichen Selbstverwaltung erlitt Schiffbruch gegenüber der Staatstätigkeit"[9]).

C. Kritische Würdigung vom nat.-soz. Standpunkt.

Eine kritische Würdigung der scheinbaren SV im Weimarer Staat muß ausgehen von der Verschiedenheit der politischen Grundgesetze, die zu einer theoretisch und praktisch wesensverschiedenen Entwicklung führten und führen. Es wurde in der Einleitung betont, daß der Nat.Soz. als eine Grundlage seines Wesens die Gemeinschaft betrachtet und wir haben im Verlauf der Ausführungen gesehen, daß es der Klassengedanke war, welcher im Weimarer Staat zum Mittelpunkt der arbeitsrechtlichen Betrachtung gemacht wurde. Damit haben wir gleichsam die Wurzel gefunden, die im Grunde das restlose Versagen der geplanten wirtschaftlich-sozialen SV bedingte. Denn die Grundlage jeglicher wahren SV ist die Gemeinschaft, eine Gemeinschaft, die sich gründet auf das blutliche und volkliche Zusammengehörigkeitsgefühl aller an der SV beteiligten Personen und die darüberhinaus die Überzeugung heranreifen läßt, daß diese völkische Gemeinschaft auch im wirtschaftlichen und sozialen Leben zu einer Schicksalsverbundenheit führen muß. Es wäre vermessen, wollte man behaupten, die Interessengegensätze zwischen Ag und An ließen sich restlos beseitigen. Es kann sich immer nur darum handeln, diese nun einmal vorhandenen Gegensätze in eine Bahn zu lenken, wo sie sich fruchtbringend auswirken können. Man muß auch im heutigen Staat diese verschiedenen Interessen berücksichtigen können. Falsch war es jedoch, daß man diese Interessengegensätze nicht bekämpfte, sie sogar — aufbauend auf der politischen Gegensätzlichkeit der Parteien — vertiefte und ins Unermeßliche steigerte und damit den Klassenkampfgedanken förderte. Es hat gewiß nicht an einsichtigen und warnenden Stimmen gefehlt, denken wir etwa an die Ausführungen Albrechts in seinem Buch: „Vom Klassenkampf zum sozialen Frieden"[10]). Oder lesen wir im „Jahrbuch des Arbeitsrechtes" von 1931[11]), in dem wir unter anderem den Satz finden, daß „daran festzuhalten (ist), daß klassenmäßige Trennungslinien alle Ansätze solcher SV beeinflußt, wo nicht durchkreuzt haben".

Wir müssen an dieser Stelle darauf hinweisen, daß auch die Entstehung des staatlichen Schlichtungswesens und die Ausgestaltung der Zwangsschlichtung nur eine Folge der geschichtlichen Entwicklung darstellte. Man kann bei einer kritischen Betrachtung der SV im Weimarer Staat nicht einmal die politische Struktur dieses Staates für das Versa-

[9]) Martin: Das Schlichtungswesen in der modernen Wirtschaft. S. 128 oben.
[10]) Jena 1932.
[11]) Herausgeber Hoeniger, S. 54.

gen der wirtschaftlichsozialen SV verantwortlich machen und darüber hinaus noch das Aufkommen der Zwangsschlichtung als weiteren selbständigen Grund für das Fehlschlagen anführen. Denn auch die ganze Entwicklung der staatlichen Zwangsschlichtung liegt letzten Endes begründet in der politischen Grundhaltung der Zeit. Die Zwangsschlichtung ist nur die letzte Stufe der durch die politischen Verhältnisse bedingten Entwicklung.

Die erzieherischen Werte der SV waren vernichtet. Das Verantwortungsbewußtsein, eine der grundsätzlichen Voraussetzungen echter SV, zerschellte an den übertriebenen Eingriffen des Staates in das Wirtschaftsleben.

Das Herausstellen dieser beiden grundsätzlichen Mängel der SV im Weimarer Staat, die fehlende Gemeinschaftsarbeit und die Vernichtung der Verantwortungsfreudigkeit, soll im Rahmen dieser Arbeit genügen. Es wird die Aufgabe der folgenden Abschnitte sein, zu beweisen, daß der Nat.Soz. in der verantwortungsbewußten Gemeinschaftsarbeit die wesentliche Grundlage echter SV erblickt.

Teil III: **Das Treuhändergesetz vom 19. Mai 1933.**

A. Das Aufgeben jeglicher Selbstverwaltung.

Der Nat.soz. Staat ist ein Staat des organischen Aufbaues. Es lag daher nicht in seinem Interesse, durch eine überstürzte Neuregelung der sozialen SV der natürlichen Entwicklung vorzugreifen. Im Treuhändergesetz vom 19. Mai 1933 leistete der nat.soz. Staat absoluten Verzicht auf jegliche Art einer SV. Dem Treuhänder der Arbeit, einer neuen Schöpfung des Nat.Soz., wurde diktatorische Macht zur Regelung der tariflichen Arbeitsbedingungen übertragen. Von irgend einer Vereinbarung, auch vielleicht nur unter staatlicher Aufsicht, konnte nicht mehr die Rede sein. Die Gestaltung der TOn wurde zu einem öffentlich-rechtlichen Akt, die TO war eine Rechtsverordnung, erlassen von dem mit Hoheitsrechten ausgestatteten Reichsbeamten, dem Treuhänder der Arbeit[1]).

B. Lohndiktatur des Staates?

Für manchen kurzsichtigen Beobachter stand es nach dem Treuhändergesetz fest, daß der Staat in alle Zukunft hinein die Regelung der tariflichen Arbeitsbedingungen übernommen hatte. Man sprach von der Lohndiktatur des Staates. Diese Auffassung verriet jedoch lediglich ein Nichtverstehen nat.soz. Weltanschauung. Denn Nat.Soz. bedeutet nicht Zentralisation, sondern Dezentralisation, sei es auf dem Gebiete der Wirtschaft, der Kultur, der Verwaltung — überragt und geleitet allerdings von einer zentralen politischen Willensbestimmung, die Anspruch erhebt, als oberstes Gesetz Eingang zu finden in alle diese Gebiete der Lebensgestaltung unserer Nation. Der Nat.Soz. war sich bewußt, daß nur in einer Dezentralisation alle Kräfte des Volkes zu fruchtbringender Tätigkeit herangezogen werden konnten. Nur so war höchste Leistungssteigerung möglich, und nur so konnte der Staat einen Teil der gefährlichen Verantwortung bei der Gestaltung der tariflichen Arbeitsbedingungen auf die Beteiligten selbst übertragen.

Wenn der Staat zunächst nicht zu dieser Regelung griff, so waren es durchaus schwerwiegende Gründe, die ihn davon abhielten. So konnten die alten Gewerkschaften und Arbeitgeberverbände nicht als neue, gleichgeschaltete Organe übernommen werden, um ihnen weiterhin die Regelung der tariflichen Arbeitsbedingungen zu überlassen. Denn nicht eine äußere Umstellung, sondern eine innere Wandlung weltanschaulicher Gesinnung allein konnte Garantie für ein erfolgreiches Arbeiten im Sinne nat.soz. Ideen gewährleisten. Anderenfalls wäre der alte eingewurzelte Klassenkampfgedanke notgedrungen auch in das Arbeitsrecht des neuen Staates hineingetragen worden. So mußte man erst einmal die neuen Organe einer SV schaffen. Diese Neugestaltung erforderte jedoch einen der Größe der Aufgabe entsprechenden Zeitraum.

[1]) Vgl. Dersch: Deutsches Arbeitsrecht, März 1934.

Es war weiterhin dem Staate nicht möglich, in der Krisenzeit des Jahres 1933, in dem anfänglich noch bestehenden Durcheinander auf politischem und wirtschaftlichem Gebiete, auf die Regelung der Arbeitsbedingungen zu verzichten. Im Interesse einer geordneten Planwirtschaft, die zur Erhaltung und Regelung der Volkswirtschaft erforderlich war, mußte der Staat mit seiner autoritären Macht in das Wirtschaftsleben eingreifen. Bereits nach kurzer Zeit jedoch verzichtete der Staat auf diese Vormachtstellung und begann mit dem allmählichen Ausbau der SV.

Teil IV: „Gesetz zur Ordnung der nationalen Arbeit" v. 1934.

A. Die ersten Ansätze einer Selbstverwaltung im Tarifrecht.

Die ersten Anzeichen für eine beginnende SV-Tätigkeit im Tarifrecht erblickten wir im Arbeitsordnungsgesetz vom 20. Januar 1934. Im Sachverständigenbeirat und vor allem im Sachverständigenausschuß lagen die Keime zukünftiger Entwicklung. Wenn auch die selbständige Arbeit der neuen Organe durch die ausgeprägte Führung des Staates noch sehr gering war, so ließ doch das AOG als Rahmengesetz eine Weiterentwicklung des SV-Gedankens zu. Wir werden in den folgenden Abschnitten noch Gelegenheit haben, diese Fortentwicklung zu behandeln.

1. Der Sachverständigenbeirat.

a) Zusammensetzung.

Der § 23 AOG verlangt zwingend für jeden Treuhänderbezirk die Berufung eines sogenannten Sachverständigenbeirats durch den Treuhänder der Arbeit. Die Zahl der Mitglieder ist freigestellt, soll jedoch 16 nicht überschreiten. Ein Viertel der Beiräte kann der Treuhänder nach eigenem Ermessen auswählen. Er könnte daher irgendwelche hervorragende Wirtschaftler berufen, seien es Theoretiker oder Praktiker, er könnte etwa Universitätsprofessoren oder führende Männer aus der Organisation der gewerblichen Wirtschaft oder der deutschen Arbeit zur Mitarbeit heranziehen. In der Tat ist das Bild der Zusammensetzung dieses Viertels in den einzelnen Treuhänderbezirken recht mannigfaltig. Im Wirtschaftsgebiet Hessen berief der Treuhänder der Arbeit jeweils die beiden Gauobmänner der DAF und die Gauwirtschaftsberater[1]). Im Bezirk Westfalen berief der Treuhänder im Einverständnis mit den Gauleitern der Gaue Bochum, Düsseldorf, Essen und Münster aus eigener Entschließung die vier Gauobmänner der DAF und ferner die beiden Leiter der Wirtschaftskammern Westfalen-Lippe und Regierungsbezirk Düsseldorf[2]). Der Treuhänder des Gebietes Nordmark wählte auch diese Sachverständigen im Einverständnis mit der DAF aus[3]).

Die Auswahl der übrigen Beiräte erfolgte nach ganz neuen Gesichtspunkten. Wir sehen das Einschalten der DAF. Die DAF bildet im nat.-soz. Staate die Organisation aller schaffenden Deutschen. Sie ist nicht Rechtsnachfolger der Gewerkschaften oder Arbeitgeberverbände. Ihr Aufbau vollzog und vollzieht sich nicht unter den alten Voraussetzungen eines Gegeneinanders, sondern im Sinne nat.soz. Volksgemeinschaft, ihre Aufgabe ist nicht die Interessenvertretung einzelner Gruppen, sondern Förderung des wirtschaftlichen und sozialen Lebens auf Grund gemeinsamen Schaffens aller Beteiligten. Diese Gemeinschaft der Schaf-

[1]) Rücksprache vom 17.2.36.
[2]) Briefwechsel vom 26.3.36.
[3]) Briefwechsel vom 31.3.36.

fenden ist dafür vorgesehen, einmal das große Werk einer echten SV zu verwirklichen. Eine Übertragung dieser großen Aufgabe geschieht ganz allmählich, da zunächst einmal der eigene Aufbau der DAF abgeschlossen sein muß.

Die zweite Durchführungsverordnung (§ 17) regelt den organisatorischen Aufbau des S.Beirates. Der Treuhänder der Arbeit teilt der DAF bis zum 15. März eines jeden Jahres mit, aus welchen Wirtschaftszweigen er einen Beirat zusammensetzen will. Die Berücksichtigung der einzelnen Wirtschaftszweige ist in den 14 Treuhänderbezirken naturgemäß recht verschieden, sie richtet sich ganz danach, welche Bedeutung einem Wirtschaftszweig zukommt. Zwingend vorgeschrieben ist das Heranziehen eines Vertreters der reichsgesetzlich geregelten Stände, etwa des Reichsnährstandes.

Die DAF stellt nun ihrerseits Listen auf, in denen die von ihr vorgeschlagenen Sachverständigen enthalten sind. Für jeden vom Treuhänder angegebenen Wirtschaftszweig werden 10 Sachverständige angeführt, zur Hälfte Führer der Betriebe und zur Hälfte Gefolgschaftsmitglieder. Bei den Gefolgschaftsmitgliedern sollen Vertrauensmänner besonders berücksichtigt werden. Die Auswahl der Sachverständigen eines reichsrechtlich geregelten Standes erfolgt im Einvernehmen mit dem betreffenden Stand.

Der Treuhänder trifft nun aus diesen Vorschlagslisten seine Auswahl. Es ist ihm vollkommen freigestellt, welche Sachverständigen er heranzieht oder wieviel er aus den einzelnen Wirtschaftszweigen auswählt. Entscheidend hierfür wird die wirtschaftliche Gesamtlage seines Bezirkes sein. Eine paritätische Besetzung des Beirates mit Betriebsführern und Gefolgschaftsmitgliedern ist nicht erforderlich. Der Treuhänder kann beim Vorliegen besonderer Gründe überwiegend Betriebsführer oder Gefolgschaftsmitglieder berufen.

Wird bei den Vorschlägen der Sachverständigen eines reichsrechtlich geregelten Standes zwischen der DAF und dem betreffenden Stand keine Einigung erzielt, reichen sowohl die DAF als auch die Vertretung des betreffenden Berufsstandes getrennte Vorschlagslisten beim Treuhänder ein. Der Treuhänder versucht nun von sich aus, zwischen der DAF und dem Berufsstand eine Einigung zu erzielen und den ihm geeignet erscheinenden Vertreter zur Mitarbeit heranzuziehen. Sollte eine Einigung fehlschlagen, muß der Treuhänder dem Reichsarbeitsminister die Angelegenheit zur Entscheidung vorlegen.

Die vom Treuhänder berufenen Sachverständigen treten je nach Ermessen des Treuhänders zu den gemeinsamen Beratungen zusammen.

b) Aufgaben.

Nach dem Wortlaut des § 23 AOG steht der S.Beirat dem Treuhänder in allen „allgemeinen oder grundsätzlichen Fragen" zur Seite als eine ständige Einrichtung. Weitere Erläuterung bringt weder das Gesetz noch eine Durchführungsverordnung, insbesondere ist nicht die Rede davon, daß der S.Beirat bei der Regelung der tariflichen Arbeitsbedingungen heranzuziehen ist. Der sehr weitgefaßte Text des Ge-

setzes läßt es jedoch zu, daß der Beirat zumindest mittelbar bei der Schaffung der überbetrieblichen Arbeitsbedingungen von großer Bedeutung ist. In dem S.Beirat steht dem Treuhänder ein Organ zur Seite, auf dessen Fachkenntnisse er nicht verzichten kann, will er sich nicht in die Gefahr begeben, Anordnungen zu treffen, die den Erfordernissen des Wirtschaftslebens nicht entsprechen. Wenn also der Beirat auch nicht unmittelbar bei der Schaffung einer TO herangezogen wird, so bilden doch die Mitteilungen der einzelnen Sachverständigen die wesentliche Grundlage zur Ausarbeitung überbetrieblicher Arbeitsbedingungen.

So wird der Treuhänder der Arbeit aus den Beratungen seiner Sachverständigen die wirtschaftlichen und sozialen Belange und Möglichkeiten seines Bezirkes entnehmen. Der S.Beirat als Vertreter der Gesamtwirtschaft innerhalb des Treuhändergebietes, gibt Aufschluß über alle Grundfragen und Tatsachen, die der Treuhänder unmöglich allein übersehen kann, deren Kenntnis für ihn jedoch Voraussetzung jeglicher autoritativer Regelung ist. Die nach § 24 AOG erforderliche Vereidigung der Sachverständigen bietet dabei Gewähr, daß nicht einseitige Interessen befolgt werden. So schafft sich also der Treuhänder für seine ganze Tätigkeit eine Grundlage, auf der er die Beratung der Sachverständigenausschüsse aufbauen kann. Zusammengefaßt ergibt sich somit etwa folgende Lage:

Nach der allgemeinen Beratung des S.Beirates über die wirtschaftliche Gesamtlage des Gebietes wird der Treuhänder unter Hinzuziehung des S.Ausschusses die einzelnen TOn ausarbeiten. Daß hierbei die Lage aller übrigen Wirtschaftszweige zu berücksichtigen ist, braucht wohl auf Grund der engen Verflechtung aller einzelnen Wirtschaftsgebiete nicht besonders erwähnt zu werden. Wir erkennen damit aber zugleich die grundsätzliche Bedeutung des S.Beirates als mitgestaltendes Organ bei der Schaffung der tariflichen Arbeitsbedingungen.

Die Beratungen des S.Beirates finden unter Vorsitz des Treuhänders oder seines Stellvertreters statt. Seine Tätigkeit ist lediglich beratender Natur, insbesondere findet keinerlei Abstimmung statt. Der Treuhänder hat die alleinige Entscheidung zu treffen. Wir finden also auch hier die Durchführung des Führergedankens. Und somit steht der Autorität des Treuhänders seine Verantwortung gegenüber. Es wird noch näher zu prüfen sein, ob wir die Beratungen der Sachverständigen als Selbstverwaltung bezeichnen können.

2. Der Sachverständigenausschuß.[4])

a) Seine Zusammensetzung.

Die für unsere Betrachtung wichtigere Einrichtung bildet der nach § 23, 3 vorgesehene S.Ausschuß. Im allgemeinen steht es dem Treuhänder frei, zu welchen Fragen er einen S.Ausschuß heranziehen will. Lediglich bei der Festsetzung von Richtlinien für Betriebsordnungen und Einzelarbeitsverträge und vor allem vor dem Erlaß einer TO ist der Treuhänder an die Beratung eines S.Ausschusses gesetzlich gebunden. Für uns ist lediglich die Beratung anläßlich des Erlasses einer TO von

[4]) Vgl. im einzelnen die zweite Durchführungsverordnung § 17 ff.

Bedeutung. Im Gegensatz zum S.Beirat hat der Treuhänder der Arbeit bei der Auswahl der Sachverständigen für den S.Ausschuß völlig freie Hand. Er ist also an irgendwelche Vorschlagslisten der DAF nicht gebunden. Nur in einem Fall ist der Treuhänder in seiner Auswahl beschränkt. Betrifft nämlich der zu behandelnde Gegenstand die Regelung einer Frage, die für einen Berufsstand von Bedeutung ist, hat der Treuhänder in Übereinstimmung mit der Vertretung des Standes die Auswahl des Sachverständigen zu treffen.

Die Zahl der Sachverständigen soll 8 nicht übersteigen. Der Ausschuß setzt sich gleichmäßig aus Gefolgschaftsmitgliedern und Betriebsführern zusammen. Insofern erinnert der S.Ausschuß rein äußerlich, wie Hueck-Nipperdey richtig bemerken[5]), an die Schlichtungsausschüsse der vergangenen Periode.

Die Auswahl der Sachverständigen geschieht entsprechend der zu erlassenden TO aus dem betreffenden Wirtschaftszweig. Es besteht jedoch die Möglichkeit, auch Personen aus verwandten Wirtschaftsgebieten zur Beratung heranzuziehen.

In wieweit die Vorschriften des AOG zum Teil bereits überholt sind, wird die nähere Betrachtung im folgenden Abschnitt (B) ergeben.

b) Aufgaben.

Nach § 32 AOG hat der Treuhänder vor Erlaß einer TO eine Beratung mit einem aus dem betreffenden Wirtschaftszweig gebildeten S.-Ausschuß durchzuführen. Der Treuhänder kann auf das fachliche Einzelwissen dieser Sachverständigen nicht verzichten. Daher ist die Beratung auch obligatorisch. Der Ansicht von Dersch und Lippert[6]), daß eine TO auch Gültigkeit hat ohne vorherige Beratung eines S.Ausschusses, ist entgegenzutreten. Wir müssen der richtigen Auffassung von Hueck-Nipperdey[7]) beitreten und eine ohne vorherige Beratung erlassene TO als nicht rechtswirksam bezeichnen. Es steht zunächst nach dem Wortlaut des Gesetzes fest, daß es sich um eine obligatorische Regelung handelt. Wir müssen darüberhinaus aber vor allem den Sinn dieser Gesetzesbestimmung erfassen, um uns eindeutig der Ansicht von Hueck-Nipperdey anzuschließen. Es war der Wille des Gesetzgebers, daß die überbetrieblichen Lohnregelungen und Arbeitsbedingungen nicht autoritativ erfolgen, ohne daß dabei den tatsächlichen Erfordernissen im wirtschaftlichen und sozialen Leben Rechnung getragen wird. Es ist jedoch keinem einzelnen Mann möglich, auch nur annähernd die Lage sämtlicher Wirtschaftszweige seines Gebietes zu übersehen. Aus diesem Grunde sind dem Treuhänder die Sachverständigen zur Unterstützung beigegeben. Eine TO, die ohne die Verwertung der Fachkenntnisse der Sachverständigen erlassen wird, muß daher als rechtsunwirksam bezeichnet werden, weil die Gefahr einer lebensfernen und wirtschaftsschädigenden Anordnung besteht.

[5]) Hueck-Nipperdey, S. 241.

[6]) Dersch: S. 207; Lippert: Der Treuhänder der Arbeit, Erlanger Dissertation 1935.

[7]) Hueck-Nipperdey: S. 313.

Die Beratungen des Ausschusses finden ebenfalls ohne Abstimmung statt. Die Vorschläge der Sachverständigen sind für den Treuhänder nicht bindend.

Bemerkenswert in diesem Zusammenhang ist die Bestimmung des § 19, 3 AOG. Der Treuhänder kann dem S.Ausschuß bei seiner Anrufung durch den Vertrauensrat gemäß § 16 AOG die Verhandlungen selbständig übertragen. Die Entscheidung über die getroffene Regelung bleibt dem Treuhänder jedoch vorbehalten. Wenn es sich hier auch um eine innerbetriebliche Angelegenheit handelt, könnte darin doch der Weg für die Entwicklung der tariflichen SV aufgezeichnet sein.

Es wird ebenfalls noch zu prüfen sein, ob die Tätigkeit des S.-Ausschusses bei der Gestaltung der tariflichen Arbeitsbedingungen als SV zu bezeichnen ist.

B. Die praktischen Ergebnisse.[8])

Die praktische Entwicklung innerhalb der zweieinhalb Jahre seit Bestehens des AOG beweist uns die Gestaltungskraft des Lebens.

Wenn wir zunächst den organisatorischen Aufbau der S.Ausschüsse betrachten, können wir eine sehr bemerkenswerte Feststellung machen. Es wurde in den vorhergehenden Abschnitten darauf hingewiesen, daß nach dem Gesetzestext dem Treuhänder die Auswahl der Sachverständigen vollkommen überlassen ist. Wir sehen jedoch, wie sich im Laufe der Entwicklung auch hier die DAF mitbestimmend einschiebt. In einer Bekanntmachung der DAF[9]) lesen wir, daß das Organisationsamt der DAF im Einvernehmen mit der zuständigen Stelle der Reichsregierung und dem Leiter des Wirtschaftsstabes der NSDAP. Richtlinien für die Besetzung der S.Ausschüsse herausgegeben hat. Nach diesem Erlaß ist zunächst die Bildung von Organisationsausschüssen vorgesehen, denen die Nachprüfung über die Zweckmäßigkeit der Bildung von S.Ausschüssen obliegt. Gleichzeitig stellt der Organisationsausschuß Vorschlagslisten für den Treuhänder der Arbeit auf, aus denen der Treuhänder die Sachverständigen für einen erforderlichen Ausschuß wählen kann. Die Regelung entspricht also etwa der Bildung der S.Beiräte. Die Vorschlagslisten enthalten in gleicher Anzahl Gefolgschaftsmitglieder und Betriebsführer. Die vom Treuhänder berufenen Sachverständigen bilden den S.Ausschuß.

Die Aufgaben der Organisationsausschüsse sind in der Bekanntmachung näher erläutert. Sie haben nachzuprüfen, ob die jeweiligen TOn in Kraft bleiben sollen oder nicht. Die Auffassung des Ausschusses ist dem Treuhänder zu unterbreiten, der dann auf Grund seines alleinigen Entscheidungsrechtes die Änderung oder Beibehaltung der TO beschließt. Dem Ausschuß obliegt weiterhin die Prüfung, ob bürgerlichrechtliche Streitigkeiten aus Arbeits- oder Lohnverhältnissen, die auf

[8]) Die folgenden Ausführungen beziehen sich vornehmlich auf die Wirtschaftsgebiete Hessen und Westfalen auf Grund von Rücksprachen mit den Stellvertretern der Treuhänder am 17.2.1936 bzw. am 6.10.36.

[9]) Vgl. Arbeitsrechtkartei: Tagesfragen 29, Ziff. 6.

einer TO beruhen, von der arbeitsgerichtlichen Rechtssprechung ausgeschlossen werden sollen.

Zu betonen ist jedoch, daß dieser Organisationsausschuß immer nur Beratungsorgan des Treuhänders bleibt, er also letzten Endes nur Vorschläge und keine Entscheidungen treffen kann. Wesentlich ist aber, daß der Ausschuß selbständig seine Beratungen abhält, also nicht unter Vorsitz des Treuhänders oder eines Beauftragten zusammentritt. Darin ist zweifellos ein weiterer Schritt zur SV zu sehen. Das AOG steht dieser Entwicklung nicht entgegen, vielmehr war es ja gerade der Wille des Gesetzgebers, daß das praktische Leben dem grundrißartigen Gesetz lebendigen Inhalt geben sollte.

Das Einschalten der DAF bei der Bildung der S.Ausschüsse ist leicht verständlich. Es ist natürlich einer Organisation wie der DAF leichter möglich als dem Treuhänder, die geeigneten Personen für die S.Ausschüsse vorzuschlagen. Durch das Erfassen aller in Frage kommenden Personen hat die Arbeitsfront den Überblick, der nun einmal erforderlich ist, um bei der Auswahl der Sachverständigen nicht dauernd Fehlgriffe zu tun. Daß trotzdem manche vorgeschlagenen Leute versagen, läßt sich nicht verhindern. Wir werden darauf noch zu sprechen kommen. Die Entwicklung entsprach jedenfalls durchaus den Erfordernissen des Lebens.

Die Einführung der S.Ausschüsse wirkte sich in den einzelnen Treuhänderbezirken recht verschieden aus. Die Vorschrift des AOG, daß vor Erlaß einer TO eine Beratung mit einem S.Ausschuß voranzugehen habe, ist, wie wir festgestellt haben, zwingender Natur. Es ist jedoch in einzelnen Bezirken, z.B. im Wirtschaftsgebiet Mitteldeutschland[10]), bisher so gehandhabt worden, daß grundsätzlich eine fertige TO dem S.Ausschuß vorgelegt wird, zu der sich der Ausschuß äußern kann. Dies ist einesteils wohl zu verstehen, weil erst durch ein allmähliches Einarbeiten der Ausschüsse das nötige Verständnis für den Erlaß einer TO zu erwarten ist, andererseits ist es bei großen Rahmentarifen zeitlich einfach nicht möglich, die ganzen Bestimmungen erst in der Beratung festzulegen. Nach Mitteilung des Stellvertreters des Treuhänders für das Wirtschaftsgebiet Westfalen[11]) werden auch in diesem Wirtschaftsgebiet alle Rahmentarife vorher fertig ausgearbeitet dem Ausschuß vorgelegt. Einzelfragen allerdings werden erst in den Beratungen mit dem Ausschuß behandelt und endgültig geregelt. Es ist jedenfalls festzustellen, daß die Inanspruchnahme der Ausschüsse in den einzelnen Treuhänderbezirken recht verschieden ist.

Dies hängt vor allem damit zusammen, wie weit die einzelnen Sachverständigen in den Tariffragen geschult sind. Man muß hierbei bedenken, daß es sich bei den Ausschüssen sowohl als auch bei den Beiräten um vollkommene Neuregelungen handelt. Die heutigen Sachverständigen befassen sich mit den Ausarbeitungen von TOn erst seit einer außerordentlich kurzen Zeit, denn früher waren es ja die Gewerkschaftssekretäre und Syndici, die einen TV fertigstellten. Es ist nur

[10]) Nach Mitteilung vom 29.9.36.
[11]) Rücksprache vom 6. Oktober 1936.

natürlich, wenn die Sachverständigen einer gewissen Zeit zum Einarbeiten bedürfen, und wenn andererseits der Treuhänder vorläufig bei der Auswahl der Sachverständigen es noch mehr oder weniger dem Zufall überlassen muß, daß er Leute auswählt, die sich für die Beratungen eignen. Es ist öfters vorgekommen, daß bei der Auswahl der Leute oder auch schon bei den Vorschlägen der DAF Fehlgriffe getan wurden und nicht geeignete Leute durch andere ersetzt werden mußten, vor allem, weil es schwierig war, Sachverständige zu erhalten, die bei Beratungen von TOn oder Richtlinien für große Teile eines Gebietes oder für ein ganzes Wirtschaftsgebiet den nötigen Überblick hatten[12]). Derartige Mängel werden sich nie ganz beseitigen lassen. Eine Verminderung dieses Übels ist jedenfalls gewährleistet, weil im Laufe der Zeit der Kreis der bewährten Leute feststehen wird. Die praktische Schulung und eine weitere Erziehungsarbeit der DAF werden diesen nur anfänglichen Mangel beseitigen. Vorläufig aber hängt es von der Zusammensetzung der Ausschüsse ab, in welchem Maße sich der Treuhänder ihrer bedient.

Es ist erforderlich, an dieser Stelle auf einen Übelstand hinzuweisen, der sich bei den einzelnen Beratungen häufig ergeben hat. In den Ausschüssen und Beiräten sitzen Betriebsführer und Gefolgschaftsmitglieder. Es ist nun vorgekommen, daß sich die Gefolgschaftsmitglieder an den Aussprachen nicht oder nur sehr wenig beteiligt haben, aus der Befürchtung der von ihnen vertretene Standpunkt könnte nach Mitteilung an ihren Betriebsführer zu einer Benachteiligung für sie als Angehörige des Betriebes führen. Es ist dies auf Grund des Abhängigkeitsverhältnisses der Gefolgschaftsmitglieder von ihrem Unternehmer, der ja nach § 1 AOG grundsätzlich der Betriebsführer ist und der vielleicht sogar ebenfalls an den Beratungen teilnimmt, eine menschlich leicht verständliche Furcht. Dieser Übelstand war in der vergangenen Periode nicht denkbar. Vielmehr stoßen wir dort wieder auf das andere Extrem, auf den fanatisch geführten Kampf gegen den Unternehmer, weil ja die Gewerkschaftssekretäre, als Vertreter der Arbeitnehmer, in ihrer Stellung vollkommen unabhängig waren und durch ihre Forderungen keine Benachteiligungen in ihrem Berufsleben erfahren konnten. Es ist dies für unsere Betrachtung eine sehr interessante Feststellung, bei der wir jedoch nicht den Fehler begehen dürfen, aus einem augenblicklichen Übelstand auf die Ungeeignetheit der Idee zu schließen. Gewiß kann man sagen, daß eine derartige Beratung nicht als wahre Gemeinschaftsarbeit zu bezeichnen ist, weil diese ein gleiches Mitarbeiten aller Beteiligten fordert, wir müssen jedoch auch hier wieder bedenken, daß man eine so grundsätzliche Umstellung in der Schaffung der tariflichen Arbeitsbedingungen nicht innerhalb einer Zeit von zwei Jahren erreichen kann. Denn nicht das Schaffen einer neuen äußeren Form allein bietet Gewähr für eine günstige und richtige Entwicklung, viel wesentlicher und letzthin ausschlaggebend ist die ideenmäßige Umstellung der beteiligten Menschen. Und wenn wir unter diesem Blickpunkt die heutigen Erfolge betrachten, müssen wir gestehen, daß

[12]) Nach Erfahrungen in den Wirtschaftsgebieten Westfalen und Hessen.

von der DAF bereits Ungeheures an Erziehungsarbeit geleistet wurde. Dies berechtigt uns zu der Annahme, daß auch diese heute noch auftretenden Mängel durch eine weitere Erziehungsarbeit innerhalb weniger Jahre zu beseitigen sind.

Damit aber wird uns auch verständlich, daß der Treuhänder der Arbeit bei den Beratungen heute noch die Zügel fest in den Händen haben muß und eine im Rahmen des AOG mögliche selbständige Arbeit der Organe noch nicht grundsätzlich durchführbar ist. Aber auch wenn eine größere Selbständigkeit der Organe überall durchgeführt wird, ist noch eine straffe Leitung durch den Treuhänder erforderlich. Es ist immer zu bedenken, daß der Treuhänder als Vertreter des Staates in erster Linie eine Entscheidung im Sinne der Staatsführung zu treffen hat, während sich die Sachverständigen naturgemäß mehr von wirtschaftlichen Gesichtspunkten leiten lassen. Da der Staat nicht für die Wirtschaft da ist, sondern die Wirtschaft dem Staate zu dienen hat, ist für eine zu treffende Regelung stets das staatliche Interesse maßgebend und zwar auch dann, wenn es sowohl dem Interesse der Unternehmer als auch der Gefolgschaftsmitglieder widerspricht. In diesem Falle also wird die Möglichkeit des Treuhänders, auch gegen die Ansicht des gesamten Sachverständigenausschusses zu entscheiden, von Bedeutung.

So ist im Wirtschaftsgebiet Westfalen nachstehender Fall vorgekommen[13]):

Die Neheimer Lampenindustrie arbeitete sechs Monate im Jahr mit voller Belegschaft, während sie in den übrigen Monaten den größten Teil der Arbeitenden entließ. In den 6 Arbeitsmonaten wurde in der Woche 60 Stunden gearbeitet. Die Zahlung von Überstundengeldern erfolgte nicht.

Der Treuhänder erließ nach Anhörung eines S.Ausschusses eine TO, die zunächst bestimmt, daß die Beschäftigungszeit der Gefolgschaftsmitglieder das ganze Jahr andauert. Dafür wird während der sechs Monate, in der die Industrie voll beschäftigt ist, den Gefolgschaftsmitgliedern von dem ihnen zustehenden Überstundenlohn nur 10% statt der vorgeschriebenen 25% gezahlt. Diese 10% werden nicht an die Gefolgschaftsmitglieder ausgehändigt, sondern verbleiben auf einem Sperrkonto. In den übrigen 6 Monaten des Jahres, in denen nur kurz gearbeitet wird, werden die Gelder des Sperrkontos nach und nach mitausgezahlt, sodaß im ganzen Jahr eine etwa gleiche Entlohnung stattfindet.

Der S.Ausschuß stimmte diesem Vorschlag nicht zu. Die Unternehmer waren nicht geneigt, die Gefolgschaft während des ganzen Jahres zu beschäftigen und die Gefolgschaftsmitglieder wollten lieber sechs Monate mit hohem Verdienst arbeiten und sechs Monate staatliche Unterstützung erhalten. Sie verzichteten sogar freiwillig auf die Zahlung irgendwelcher Überstundengelder, wenn die bisherige Regelung beibehalten würde. Es war dem Treuhänder im Interesse des Staatshaushaltes nicht möglich, dem Willen der Sachverständigen zu entsprechen. Die Belastung der Staatskasse während der sechsmonatlichen Arbeits-

[13]) Nach Rücksprache mit dem Stellvertreter des Treuhänders vom 6.10.36.

losigkeit der Gefolgschaftsmitglieder forderte die Durchführung der Vorschläge des Treuhänders.

Andererseits liegen jedoch schon Ergebnisse vor, die zu der Annahme berechtigen, daß nach dem allmählichen Einarbeiten der Ausschüsse bei der Schaffung einer TO der Treuhänder die Vorschläge der Sachverständigen nur noch zu bestätigen braucht. So ist unter anderem die im Wirtschaftsgebiet Hessen erlassene TO für den Einzelhandel in Hersfeld fast selbständig vom S.Ausschuß in Anwesenheit des Treuhänders geschaffen worden. Die noch nötigen Abänderungen waren bebedeutungslos. Das Wesentliche dabei ist jedoch, daß nach Aussage des Stellvertreters des Treuhänders für das Wirtschaftsgebiet Hessen diese TO tatsächlich die beste aller im Jahre 1935 erlassenen TOn ist, ein erfreuliches Zeichen für die Richtigkeit des eingeschlagenen Weges.

Sehr aufschlußreich für uns und ein Beweis für die wachsende Bedeutung der Ausschüsse ist noch eine andere Tatsache. Nach Mitteilungen aus den Wirtschaftsgebieten Südwestdeutschland[14]), Mitteldeutschland[15]) und Westfalen[16]) konnten hier aus S.Ausschüssen gebildete Kommissionen bereits selbständig mit der Ausarbeitung von Einzelfragen für TOn betraut werden. In den Kommissionen sind Betriebsführer und Gefolgschaftsmitglieder in gleicher Anzahl vertreten. Es handelt sich gewissermaßen um einen verkleinerten S.Ausschuß. Im Wirtschaftsgebiet Südwestdeutschland wurde manchmal sogar die Ausarbeitung von Sonderfragen an einzelne Sachverständige übertragen.

So wurden im Treuhänderbezirk Westfalen Kommissionen aus dem S.Ausschuß für Kohlenbergbau gebildet. Unter anderem wurde einer Kommission die Behandlung der Frage übertragen, ob eine Akkordentlohnung praktischer als die z.Zt. durchgeführte Stundenentlohnung ist. Die Kommission hat in selbständigen Zusammenkünften das Für und Wider einer Akkordarbeit zu prüfen und das Ergebnis der Beratungen dem Treuhänder zu unterbreiten. Als ein weiteres Thema wurde einer Kommission die Preisbildung bei der sogenannten Deputatkohle, der verbilligten Verbraucherkohle, übertragen.

Diese Auswirkungen der Praxis sind nur zu verstehen, weil die Erfahrung, die man bereits in der kurzen Zeit ihres Bestehens mit den S.Ausschüssen gemacht hat, zufriedenstellend sind. Darüberhinaus weisen uns die praktischen Auswirkungen auf die zukünftige Entwicklung tariflicher SV hin.

Wenn auch heute, nach erst zweijähriger Tätigkeit der S.Ausschüsse, noch kein umfassendes Urteil über die Ausschüsse abgegeben werden kann, so beweisen doch die Mitteilungen der Treuhänder, daß eine Aufwärtsentwicklung bei der Arbeit der S.Ausschüsse festzustellen ist. Daß es nach den vorliegenden Meldungen der Treuhänder anfangs einer Schulung der Sachverständigen bedurfte, ist angesichts der vollkommenen Neuschöpfung leicht verständlich. Auf Grund von Mitteilungen aus den Treuhänderbezirken Rheinland, Ostpreußen, Mitteldeutsch-

[14]) Briefwechsel vom 18. September 1936.
[15]) Briefwechsel vom 29. September 1936
[16]) Rücksprache vom 6.10.1936.

land, Südwestdeutschland, Hessen und Westfalen[17]) ist man heute über die anfänglichen Schwierigkeiten größtenteils hinweg und die Arbeit der Ausschüsse wird allgemein als befriedigend bezeichnet.

C. Handelt es sich bei den Beratungen der Beiräte und Ausschüsse bereits um echte Selbstverwaltung?

Wir haben gesehen, welche Forderungen das Gesetz aufstellte und wir haben festgestellt, wie durch die Gestaltungskraft des Lebens über den Rahmen der Forderungen hinaus bereits Neues geschaffen wurde. Es erhebt sich nun die notwendige Frage: Handelt es sich bereits um echte SV oder sind auch die Beiräte und Ausschüsse nur erst brückenschlagende Einrichtungen zur endgültigen Gestaltung einer SV? Wir haben im Laufe der Abhandlung festgestellt, daß jede SV, ganz gleich auf welchem Gebiete sie liegt, eine notwendige Begrenzung erfahren muß. Diese Grenze der Eigentätigkeit zieht bei den behandelten Organen der Staat als Hoheitsträger. Aus der Erforderlichkeit einer einheitlichen Marschrichtung im Staate und in den SV-Körperschaften ist die Begrenzung nicht Ausdruck „absolutistischen" Strebens, sondern Notwendigkeit im Interesse des Volksganzen. Entscheidend für die Beurteilung, ob es sich um echte SV handelt, ist bei der staatlichen Einschränkung jedoch der Grad und das Maß der Eingriffe der Hoheitsmacht.

Das Gesetz beschränkte die Selbständigkeit der Organe sehr stark. Es gab den Sachverständigen nicht die Möglichkeit, in eigenen Beratungen endgültige Vorschläge für den Treuhänder festzulegen. Die Zusammenkünfte haben unter Leitung des Treuhänders oder seines Beauftragten stattzufinden. Die Sachverständigen können ihre Ansichten äußern, die Verwertung dieser Ansichten steht jedoch allein dem Treuhänder oder dessen Beauftragten zu. Diese allein formen die einzelnen Vorschläge zu einer endgültigen Regelung.

Auch die praktische Entwicklung hat hieran keine wesentliche Änderung geschaffen. Wenn wir also auch feststellen konnten, daß — abgesehen von manchmal auftretenden Mängeln — eine Gemeinschaftsarbeit zweifellos vorhanden ist, so kann man die Arbeit der Sachverständigenorgane wegen der mangelnden Selbständigkeit nicht als SV bezeichnen. Die Organe sind lediglich als erste Ansätze einer allmählichen Entwicklung zur SV zu werten.

[17]) Briefwechsel im September 1936.

Teil V: Die „Leipziger Vereinbarung" vom März 1935.

A. Der vorläufige Abschluß einer zweijährigen organischen Entwicklung.

Nach einer geschichtlich außerordentlich kurzen Zeit von zwei Jahren erfolgte eine Vereinbarung zwischen den Organisationen der Arbeit und der Wirtschaft, die nach den Worten des Führers als Abschluß „der neuen sozialen SV aller schaffenden Deutschen" zu werten ist[1]). In der „Leipziger Vereinbarung" wird, auf der Grundlage des „Gesetzes zur Ordnung der nationalen Arbeit", die neue Form wirtschaftlich-sozialer SV festgelegt. Hauptträger dieser SV ist die DAF, der am gleichen Tage des Erlasses des Führers und Reichskanzlers die „Organisation der gewerblichen Wirtschaft" als korporatives Mitglied beigetreten ist. Durch die Übereinkunft des Leiters der DAF, des Reichswirtschaftsministers und des Reichsarbeitsministers wurde damit das ständische Aufbauwerk aller schaffenden Deutschen vorläufig abgeschlossen. In der klaren Erkenntnis, daß die sozialen und wirtschaftlichen Fragen eines Volkes nicht voneinander zu trennen sind, wurden die beiden gewaltigen Organisationen der Wirtschaft und der Arbeit zu einer Einheit zusammengefaßt. Damit erst wurde letzten Endes die wirkliche Grundlage geschaffen für eine fruchtbringende Gemeinschaftsarbeit. Denn „Organisationen innerhalb der deutschen Volkswirtschaft sind notwendig, aber sie sollen nicht gegeneinander, sondern miteinander arbeiten"[2]). Und wenn auch die Eigenverantwortlichkeit der Organisation der gewerblichen Wirtschaft durch den Eintritt in die DAF nicht erloschen ist, so sind doch die gemeinsamen Fragen in gemeinsamen Beratungen zu behandeln und werden als das Ergebnis übereinstimmender Meinung gemeinsam zu verantworten sein.

Die neuen SV-Körperschaften sind gegliedert in den Reichsarbeits- und Wirtschaftsrat, in die Bezirksräte, die Arbeitsausschüsse und die Vertrauensräte. Die für unsere Betrachtung wichtigsten Organe sind die Arbeitsausschüsse als überbetriebliche Gemeinschaften, denen die Bearbeitungen der Treuhänderaufgaben zufällt. Um jedoch den großen Aufbau in seinen Zusammenhängen verstehen zu können, ist eine kurze Behandlung der übergeordneten Organe notwendig.

I. Die Arbeits- und Wirtschaftsräte.

a) Bildung.

Das oberste Gemeinschaftsorgan des gewaltigen Aufbauwerkes, in dem die gewerbliche Wirtschaft, das Verkehrsgewerbe[3]) und die DAF zu gemeinsamen Beratungen zusammentreten, ist der Reichsarbeits- und Wirtschaftsrat. Er wird gebildet aus dem Beirat der Reichswirtschaftskammer und aus der Arbeitskammer der DAF. Im Einzelnen wurde

[1]) Siehe Erlaß des Führers und Reichskanzlers vom 21. März 1935.
[2]) Siehe Erlaß des Führers und Reichskanzlers vom 21. März 1935.
[3]) Erlaß vom 22. Juli 1935.

seine Zusammensetzung durch die Anordnung des Reichsleiters der DAF vom 19. Juni 1935 festgelegt. Als Mitglieder gehören dem Reichswirtschafts- und Arbeitsrat demnach an: Die Leiter der Arbeitskammern, die Leiter der Reichsbetriebsgemeinschaften, die Leiter der Reichsgruppen der gewerblichen Wirtschaft, die Leiter der Hauptgruppen der Reichsgruppe Industrie, die Leiter der Wirtschaftskammern und Einzelpersonen. Hinzuweisen ist noch darauf, daß der Reichsnährstand dadurch, daß er im Beirat der Reichswirtschaftskammer vertreten ist, auch an diesem obersten Gemeinschaftsorgan beteiligt ist.

Die Einberufung des RAuWR geschieht durch den Leiter der DAF im Einverständnis mit dem Leiter der Reichswirtschaftskammer. Nach der „Leipziger Vereinbarung" sind zu den Beratungen der Reichsarbeits- und der Reichswirtschaftsminister einzuladen. Infolge des Beitritts des Verkehrsgewerbes (S.O.) erstreckt sich diese Einladung weiter auf den Reichsverkehrsminister.

Alle Mitglieder des RAuWR müssen die Einzelmitgliedschaft in der DAF besitzen.

b) Aufgaben.

Die eigentliche Kernaufgabe des RAuWR ist die Zusammenführung von Sozialpolitik und Wirtschaft. Wir haben bereits darauf hingewiesen, daß diese beiden Gebiete der Lebensgestaltung nicht voneinander zu trennen sind. Eine Sozialpolitik, die die wirtschaftlichen Auswirkungen nicht berücksichtigt, wird notgedrungen in ihren Folgen sich selbst schädigen. Und ebenso wird es einer Wirtschaftspolitik gehen, die von der Irrlehre ausgeht, sich selbst bereichern zu können auf Kosten einer vernachlässigten Sozialpolitik. Die Wirtschaft und die Sozialpolitik sind zwei vollkommen abhängige Gebiete, deren Regelung nur von einem gemeinsamen Gesichtspunkt durchzuführen ist. So will man in den Versammlungen des RAuWR vor allem von der materiellen Betrachtung der Dinge zur ideellen Erfassung kommen. Die Behandlung allgemeiner sozialer und wirtschaftlicher Grundfragen bildet den wesentlichen Inhalt der Beratungen und soll in allmählicher Entwicklung das Ziel einer „vertrauensvollen Zusammenarbeit" aller beteiligten Gliederungen verwirklichen.

Darüberhinaus ist der RAuWR berufen, Kundgebungen der DAF und der Reichsregierung entgegenzunehmen. Nach der Anordnung des Reichsleiters der DAF vom 19. Juni 1935 können dem Rat von Seiten der Regierung, der DAF und der Reichswirtschaftskammer bestimmte Aufgaben zur selbständigen Bearbeitung übertragen werden.

Im ganzen gesehen handelt es sich also letzten Endes um die Fortführung der noch nicht abgeschlossenen Erziehungsarbeit innerhalb der Organisationen der Arbeit und der Wirtschaft, um ein Näherbringen der früheren Gegner und um die Förderung des gegenseitigen Verständnisses für die berechtigten Forderungen der Organisationen.

Man könnte daher vielleicht einwenden, daß die Behandlung des RAuWR nicht in den Rahmen des Themas paßte. Es ist demgegenüber jedoch zu betonen, daß es zunächst einmal eine Notwendigkeit für das

klare Verstehen der neuen tariflichen SV ist, daß der vollkommene Aufbau mit seinen Zusammenhängen zumindest grundrißartig aufgezeichnet wird und es ist darüberhinaus einleuchtend, daß die ganze Gestaltung der SV in den unteren Organen, vor allem den Arbeitsausschüssen, im Ergebnis von den richtunggebenden oberen Organen abhängig ist. Insoweit ist der RAuWR für die fruchtbringende Arbeit der überbetrieblichen Arbeitsausschüsse von größter Bedeutung.

Als Mittelinstanz der neuen Gemeinschaftsorgane treten uns die Bezirksarbeits- und Wirtschaftsräte entgegen. Ihre bezirkliche Einteilung entspricht den 18 Wirtschaftsbezirken der Organisation der gewerblichen Wirtschaft. Sie setzen sich zusammen aus dem Beirat der Bezirkswirtschaftskammern und aus den Bezirksarbeitskammern der DAF. Eine nähere Behandlung erübrigt sich, da die Aufgaben der Bezirksarbeits- und Wirtschaftsräte denen des RAuWR entsprechen.

2. Die Arbeitsausschüsse.

a) Bildung.

Wir kommen nun, nach der groben Zeichnung der übergeordneten Organe, zu den für unsere Abhandlung wichtigsten Gemeinschaftsorganen der neuen SV, den Arbeitsausschüssen, die für jedes Tarifgebiet in den einzelnen Fachzweigen zu bilden sind. Nach der „Leipziger Vereinbarung" werden diese Arbeitsausschüsse errichtet von den Reichsbetriebsgemeinschaften bzw. deren örtlichen Untergliederungen. Die Reichsbetriebsgemeinschaften sind die Hauptträger der neuen SV.

In den Arbeitsausschüssen sind Betriebsführer und Gefolgschaftsmitglieder in gleicher Zahl vertreten. Die Zahl der Mitglieder soll 12 nicht übersteigen. Für Spezialgebiete ist die Bildung von Unterausschüssen zugelassen und auch überall durchgeführt[4]). In diese Arbeitsausschüsse können nur Mitglieder der DAF berufen werden.

Wesentlich für die weitere Entwicklung der SV ist die Bestimmung, daß mindestens die Hälfte der Ausschußmitglieder dem betreffenden fachlichen S.-Ausschuß des Treuhänders der Arbeit entnommen sein muß. Damit ist eine bedeutsame und begrüßenswerte Verbindung geschaffen von den SV-Organen zu dem Vertreter des Staates, dem Treuhänder der Arbeit. Inwieweit diese Verknüpfung für die weitere Ausgestaltung der SV als richtunggebend zu betrachten ist, wird im letzten Abschnitt noch näher zu behandeln sein.

Um die Fühlungnahme mit dem Staat noch enger zu gestalten, ist der Treuhänder der Arbeit auf seinen Wunsch zu den Sitzungen der Ausschüsse hinzuzuziehen. Die Einladung kann jedoch auch von den einzelnen Arbeitsausschüssen.

Den Vorsitz der Tagungen übernimmt abwechselnd ein Betriebsführer und ein Gefolgschaftsmitglied.

Interessant dürfte ein Vergleich mit der Tätigkeit der früheren TV-Parteien sein. Rein äußerlich scheint es zunächst, als ob sich bei einem solchen Vergleich Berührungspunkte finden ließen. In den Ar-

[4]) Nach Mitteilungen des Zentralbüros der DAF und der KR.W.Marburg und Biedenkopf.

beitsausschüssen sowohl als auch bei der Ausarbeitung von TVn sind Unternehmer und Gefolgschaftsmitglieder bzw. deren Vertreter gleich stark vertreten. Die Beratungen sollen heute wie auch damals zu Vereinbarungen überbetrieblicher Arbeitsbedingungen führen.

Diese Übereinstimmung besteht jedoch nur zum Schein. Während im Arbeitsleben des Weimarer Staates die Regelung der Arbeitsbedingungen letzten Endes in der Hand von Gewerkschaftssekretären und Syndici lag, von Männern, die von der erzielten Vereinbarung nicht unmittelbar betroffen wurden, beraten die im Arbeitsleben stehenden Unternehmer und Gefolgschaftsmitglieder heute ihre Arbeitsbedingungen unmittelbar. Weiterhin besteht in rechtlicher Hinsicht der Unterschied, daß die TV-Parteien autonomes Recht setzten[5]), während die in den Arbeitsausschüssen erzielten Vereinbarungen nur unverbindliche Vorschläge darstellen. Darüberhinaus entscheidend ist jedoch von allem der Wechsel der weltanschaulichen Grundlage. Dem früheren Kampf um die Arbeitsbedingungen steht heute die Gemeinschaftsarbeit gegenüber. Diese wichtige Änderung der Arbeitsgrundlage genügt bereits, um — ganz abgesehen von den organisatorischen Unterschieden — irgendwelche Berührungspunkte zu verneinen.

b) Aufgaben.

Im Gegensatz zum RAuWR und den Bezirksräten, deren Aufgaben hauptsächlich — man könnte sagen — in dem Streben nach Verwirklichung der nationalsoz. Grundgesetze sich auswirkt auf Grund einer allmählichen politischen Erziehungsarbeit, sind die Arbeitsausschüsse dazu berufen, bei der tariflichen Regelung der Arbeitsbedingungen tatkräftig mitzuarbeiten. Insofern bilden sie eine Entlastung des Treuhänders der Arbeit, dieses „sozialen Statthalters" des Staates, in der sozialen und wirtschaftspolitischen SV[6]).

Es wurde bereits daraufhingewiesen, daß die diktatorische Bestimmung der tariflichen Arbeitsbedingungen, wie wir sie im Treuhändergesetz von 1933 sahen, nicht eine beabsichtigte Endregelung des nat.soz. Staates darstellte, sondern lediglich aus den augenblicklichen wirtschaftlichen und politischen Notwendigkeiten entsprang. Wir stellen nunmehr fest, wie sich der Staat — geschichtlich gesehen in sehr kurzer Zeit — mehr und mehr aus dieser diktatorischen Stellung zurückzieht, entsprechend den Auswirkungen der politischen und wirtschaftlichen Entwicklung. Aus dieser schrittweisen Entwicklung heraus sind die Bestimmungen im AOG und ist die „Leipziger Vereinbarung" zu verstehen. Daß der Staat bei allen Neuregelungen lediglich nur den großen Rahmen aufstellte innerhalb dessen sich die Entwicklung zu bewegen hatte, trug dem organischen Aufbau besonders Rechnung. Denn „man kann den Notwendigkeiten der Sozialverfassung nicht mit schematischen Konstruktionen, sondern nur durch den Hinweis auf die praktischen Erfordernisse des Soziallebens gerecht werden"[7]). Wie sich daher die

[5]) Hueck-Nipperdey-Dietz: S. 307 oben.
[6]) Bohnstedt in „Soziale Praxis" 1935, Heft 14.
[7]) Weddigen in „Soziale Praxis" 1935, S. 311 „Gedanken zu einer ständischen Sozialpolitik".

Aufgaben der Arbeitsausschüsse im Einzelnen weiter gestalten werden, das lehrt allein die Praxis und es ist uns lediglich möglich, auf Grund der festgestellten Richtung wahrscheinliche Vermutungen aufzustellen.

Nach der „Leipziger Vereinbarung" dienen die Arbeitsausschüsse vor allem der Herbeiführung eines „gerechten sozialen Ausgleichs". Zur Behandlung stehen die fachlichen Fragen sozialpolitischer Natur, soweit sie insbesondere tarifliche Probleme berühren, die dem Treuhänder der Arbeit auf Grund des AOG zugewiesen sind. Es ist daher Aufgabe der Arbeitsausschüsse, die auftauchenden Lohn-, Arbeitszeit- und Urlaubsfragen in den Zusammenkünften zu behandeln und etwaige Meinungsverschiedenheiten der Betriebsführer und Gefolgschaftsmitglieder zu klären, um eine Einigung zu erzielen. Dabei muß man allerdings berücksichtigen, daß in der Zeit der Wehrhaftmachung unseres Volkes und der Beseitigung der Arbeitslosigkeit für die Bearbeitung der Lohnfragen nur noch begrenzte Möglichkeiten bestehen. Die auf Grund der engen Verflechtung aller Wirtschaftszweige notgedrungen mit jeder Änderung der Löhne verbundene Erschütterung des Wirtschaftslebens ist augenblicklich für die Wirtschaft nicht tragbar. Dabei ist es gleichgültig, ob es sich um Lohnerhöhungen oder Lohnsenkungen handelt. Somit werden erst nach der endgültigen Gesundung der wirtschaftlichen Verhältnisse den Arbeitsausschüssen diese Fragen zu übertragen sein. Dies hat noch den weiteren Vorteil, daß inzwischen der Ausbau der Ausschüsse vollendet ist und vor allem die Menschen bis zu diesem Zeitpunkt durch die dauernde Schulung in den übrigen Fragen des Arbeitslebens die nötige Reife zur Behandlung dieser Probleme besitzen. Erfolgen muß die Übertragung der Lohnfragen an die Arbeitsausschüsse, denn man kann keine vollkommene SV aufbauen, wenn man die Behandlung der wichtigsten Fragen den SV-Organen entzieht[8]). Da der Staat naturgemäß selbst das größte Interesse daran hat, die Verantwortung auf dem Gebiete der Lohnpolitik den SV-Organen zu übertragen, wird diese Regelung, sobald es der wirtschaftliche Aufbau zuläßt, den Arbeitsausschüssen zufallen.

Es ist im vorigen Abschnitt bereits betont worden, daß die in den Arbeitsausschüssen erzielten Vereinbarungen lediglich unverbindliche Vorschläge für den Treuhänder darstellen. Eine Entscheidungsmacht über die Fragen des Arbeitslebens haben die Ausschüsse nicht. Diese liegt weiterhin beim Treuhänder der Arbeit, dem es freigestellt ist, die Vorschläge der Ausschüsse zu verwerten oder unabhängig davon eine andere Regelung zu treffen. In der Praxis wird es natürlich so sein, daß sich der Treuhänder grundsätzlich die Fachkenntnisse der Sachverständigen zu Nutze macht und seine Entscheidungen auf den Vorschlägen der Ausschüsse aufbaut. Dies wird er schon deshalb tun, um keine lebensferne Anordnung zu treffen. An den Vorschlägen wird der Treuhänder immer die augenblicklichen Notwendigkeiten des Wirtschafts- und Soziallebens genauestens feststellen können und damit ist die not-

[8]) Vgl. die treffenden Ausführungen Albrechts in „Jahrbuch für Nationalökonomie und Statist.", Band 140, S. 343.

wendige Garantie für eine richtige Entscheidung gegeben. Darüberhinaus wird durch das dem Treuhänder allein zustehende Entscheidungsrecht der große Mangel einer unbestimmten Mehrheitsverantwortung der Weimarer Zeit vermieden.

So wird es dem Treuhänder im Laufe der Zeit möglich sein, die vollständige Ausarbeitung einer TO im Einverständnis mit der DAF einem Arbeitsausschuß zu übertragen und nur von seinem Bestätigungsrecht Gebrauch zu machen. Damit wächst naturgemäß die Verantwortung der Ausschußmitglieder außerordentlich. Die Grundlagen echter SV, die verantwortungsbewußte Gemeinschaftsarbeit, erhält ihre höchste Vollendung.

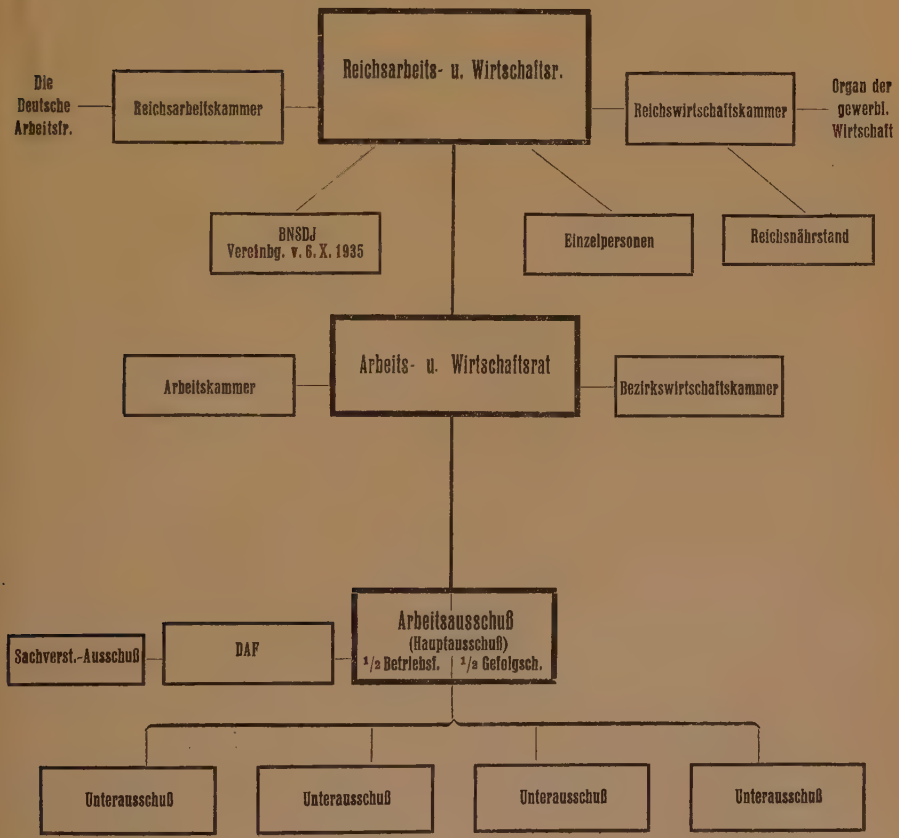
Es soll jedoch an dieser Stelle nicht versäumt werden, auf mögliche Gegensätze von Unternehmer und Gefolgschaft hinzuweisen. Man könnte zwar behaupten, daß durch eine derartige Schwarzseherei die Neugestaltung beeinträchtigt würde. Diesen Vorwurf müssen wir zurückweisen. Bedenken wir immer, daß es sich auch trotz aller Erziehungsarbeit und trotz allen ehrlichen Willens nur um Menschen handelt, mit all ihren Schwächen und Fehlern, die wirksam unterdrückt, niemals aber beseitigt werden können. Es würde im Gegenteil dem neuen Werk mehr Schaden als Nutzen bringen, wollte man im wohlgemeinten Eifer nur das Gute sehen, mögliche Mängel jedoch nicht beachten. Es wird immer nur ein hohes Ziel sein, die Interessengegensätze im Wirtschafts- und Arbeitsleben vollkommen zu überwinden, und das Streben nach diesem Ziel wird der Früchte genug bringen. Von vornherein jedoch Voraussetzungen ganz auszuschalten, die nun einmal durch das Leben bedingt sind, hieße alle Arbeit gefährden. Daß man an den verantwortlichen Stellen diese Gegebenheiten durchaus nicht übersieht, beweist uns deutlich ein Ausspruch Dr. Ley's, den wir seinem Buch „Durchbruch der sozialen Ehre"[9]) entnehmen: „Die Interessenkämpfe wirtschaftlicher Art können selbstverständlich niemals ganz ausgeschaltet, aber sie müssen auf ein Mindestmaß heruntergeschraubt werden"[10]).

[9]) S. 45.

[10]) Vgl. hierzu ebenfalls Dr. Ley in „Soziale Praxis" vom 20. Juni 1935 bei der Behandlung der Reichsarbeitskammer.

Die Leipziger Vereinbarung.

Verbindung von Wirtschafts- und Sozialpolitik.



B. Die praktischen Auswirkungen.

Der organisatorische Aufbau der einzelnen Organe vollzog sich im wesentlichen innerhalb eines Jahres, er ist heute bis auf kleinere Einzelheiten vollendet. Während der Aufbau der Organisation der gewerblichen Wirtschaft bereits beendet war, bestand für die DAF zunächst die Aufgabe, die Reichsarbeitskammer und die Bezirksarbeitskammern zu bilden. In der „Sozialen Praxis" vom 20. Juni 35 erfahren wir, daß die DAF diese organisatorische Arbeit abgeschlossen hat. Die Reichsarbeitskammer wird von dem Leiter der DAF geleitet. Er beruft die Leiter der Reichsbetriebsgemeinschaften der DAF, die Leiter der Ämter des Zentralbüros, die Gauobmänner der DAF und Einzelpersonen zur Mitarbeit in die Kammer. Die bezirklichen Arbeitskammern unterstehen einem vom Reichsleiter der DAF eingesetzten Leiter. Mitarbeiter sind die Gauobmänner der DAF, je ein Gaubetriebsgemeinschaftswalter jeder Reichsbetriebsgemeinschaft, ferner einige Kreisobmänner der DAF, Einzelpersonen und je ein Abteilungsleiter einer Gauwaltung der DAF entsprechend den Amtsleitern des Zentralbüros bei der Reichsarbeitskammer.

Die organisatorische Arbeit wurde bei den Spitzenorganen begonnen, weil hier die Zahl der Personen begrenzt war und außerdem die Mitglieder bereits feststanden. Zur Bildung der Arbeitsausschüsse konnte erst später geschritten werden, zunächst war eine größere Vorbereitungsarbeit erforderlich.

Am „Parteitag der Freiheit" 1935 trat das oberste Gemeinschaftsorgan, der RAuWR, zu seiner ersten Sitzung in Nürnberg zusammen. Die Anwesenheit des Führers und vieler hoher Vertreter von Partei und Staat gestaltete diese erste Versammlung zu einem erhebenden Festakt, womit uns gleichzeitig die Bedeutung der neuen Organe vor Augen geführt wird.

Der Zusammentritt der bezirklichen SV-Organe vollzog sich bis etwa Ende Februar, Anfang März 1936. Bis zu diesem Zeitpunkt war auch die Bildung der Arbeitsausschüsse zum Teil durchgeführt. Wie der „Bau"[11]) vom Februar 1936 meldete, bestanden zu dieser Zeit im Reich bereits über 3000 Arbeitsausschüsse. Jedoch gibt es auch heute — im Herbst 1936 — noch Wirtschaftsgebiete, in denen der Aufbau noch nicht vollendet ist, beziehungsweise Tagungen der Ausschüsse noch nicht stattgefunden haben. So z.B. in den Treuhänderbezirken: Südwest-Deutschland[12]), Nordmark[13]). Im letzteren Bezirk sind erstmalige Tagungen für Oktober dieses Jahres vorgesehen. Im Gebiet der freien Stadt Danzig kann eine Bildung der Ausschüsse in absehbarer Zeit überhaupt noch nicht erfolgen[14]). Die besonders gelagerten staatlichen Verhältnisse und die Eigenstaatlichkeit des Danziger Gebiets schaffen hier noch vorläufig große Schwierigkeiten.

---

[11]) Mitteilungsblatt der Reichsbetriebsgemeinschaft 4.
[12]) Mitteilung vom 18.9.36.
[13]) Mitteilung vom 19.9.36.
[14]) Mitteilung der Danziger Arbeitsfront, Landesleitg., vom 18.9.1936.

Von der Möglichkeit der Bildung von Unterausschüssen wurde ergiebigen Gebrauch gemacht, je nach der örtlichen Wichtigkeit der einzelnen Fachgebiete[15]). Nur weniger stark vertretene Berufsgruppen faßte man lediglich bezirklich zu Hauptausschüssen zusammen. Zur Bildung von Hauptausschüssen schritt man vor allem auch dann, wenn eine TO wesentlich über das Gebiet einer Kreisbetriebsgemeinschaft hinausging und die grundsätzlich für das unterste Tarifgebiet gebildeten Ausschüsse den Geltungsbereich der TO nicht vollkommen erfaßten[16]). Nach Angabe des Leiters des Amtes „Soziale Selbstverantwortung" ist für die Fälle, daß zu behandelnde Fragen den Zuständigkeitsbereich eines Ausschusses überschreiten, ein gewisser Instanzenzug vorgesehen. Falls eine Frage von allgemeiner sozialer Bedeutung für ein gesamtes Wirtschaftsgebiet ist, sie somit auch nicht nur von einem nur fachlich gebildeten Haupt(arbeits)ausschuß behandelt werden kann, ist diese Frage zur Bearbeitung an die Arbeitskammer zu überweisen. Entsprechend können die für das gesamte Reichsgebiet wichtigen Fragen nur von der Reichsarbeitskammer behandelt werden. So besteht die Garantie, daß die Mitglieder der jeweiligen Organe den erforderlichen Überblick über das räumliche Wirtschaftsgebiet haben. Damit ist die Arbeitsfähigkeit jeweils sichergestellt. Mit Recht weist Kern daraufhin, daß durch diesen Instanzenzug eine enge Verbindung der einzelnen Organe geschaffen wird und die Gefahr einer völligen Abgeschlossenheit der unteren von den höheren Organen vermieden wird.

Am 10. Januar 1936 erschien die vom Reichsleiter der DAF herausgegebene Geschäftsordnung der Arbeitsausschüsse. Neben den rein technischen Bestimmungen werden nochmals einige Aufgaben der Ausschüsse herausgestellt. Wir lesen dort unter anderem, daß zur Behandlung stehen: Der gesamte Inhalt der TOn mit ihren Auswirkungen und Anwendungen, die Stellungnahme zu den sozialen Einrichtungen, zur Lohnpolitik und zur volkswirtschaftlichen Lage der Gesamtwirtschaft und des betreffenden Fachzweiges.

Während nun die oberen Organe bereits im Herbst 1935 zu praktischen Arbeiten herangezogen wurden, begann die Arbeit der Ausschüsse erst im Laufe dieses Frühjahrs.

Nach Mitteilung des Zentralbüros der DAF, Amt für soziale Selbstverantwortung, vom 24. Juli 1936 sind die praktischen Ergebnisse „recht befriedigend". Die Mitglieder der Ausschüsse haben sich überraschend gut eingearbeitet. Dies war vor allem dadurch möglich, daß von allen beteiligten Personen der Arbeit das größte Interesse entgegengebracht wurde. Soweit die Ausschüsse eingearbeitet sind, kann man heute schon praktische Erfolge verzeichnen. Besonders im Gau Hessen-Nassau ist man mit der geleisteten Arbeit sehr zufrieden[17]). Von dem Treuhänder der Arbeit des Wirtschaftsgebietes Mitteldeutschland wird betont, daß eine Beurteilung der bisher geleisteten Arbeit der Ausschüsse nicht all-

[15]) Nach Mitteilungen des Zentralbüros der DAF und der Kreiswaltungen Marburg und Biedenkopf.
[16]) Kern: Aufbau und Aufgaben der sozialen Selbstverantwortung, S. 6.
[17]) Mitteilung der Gauwaltung vom 7.9.1936.

gemein erfolgen kann. Die Persönlichkeit des einzelnen Ausschußmitgliedes spielte in jeglichem Fall eine ausschlaggebende Rolle[18]). Es ergibt sich also auch hier dasselbe Bild wie bei den Sachverständigenausschüssen. Der Gauobmann des Gaues Saar-Pfalz weist jedoch demgegenüber daraufhin[19]), daß einem Wechsel der Mitglieder durch vorherige strenge Auswahl vorgebeugt werden kann. Durch eine genaue Nachprüfung der für die Berufung in Frage kommenden Personen war ein Wechsel selten geboten und nur in den Fällen des Ausscheidens und der Versetzung erforderlich.

Bei der Bildung der Ausschüsse griff das Leben gestaltend ein. Die sich erst bei der praktischen Arbeit ergebenden Notwendigkeiten erforderten manchmal eine Umbildung der Ausschüsse. Bedingt wurden diese Umbildungen und Neubildungen meistens durch das Streben nach Spezialisierung. Die für einen ganzen Berufszweig gedachten Ausschüsse mußten für jedes Spezialfach umgestaltet und ergänzt werden. Damit erreichte man einesteils eine Arbeitsentlastung der ursprünglichen Ausschüsse und — was das Wichtigere ist — man erhielt außerordentlich arbeitsfähige Ausschüsse. Derartige Umbildungen erfolgten in dem Gau Saar-Pfalz z.B. bei den Betriebsgemeinschaften Handwerk und Bau.

Die erfolgte Einarbeit der Ausschüsse gestattete es in einzelnen Wirtschaftsgebieten bereits, daß der Treuhänder selbst einige Themen zur Bearbeitung stellte und die Organe sogar schon an der Ausarbeitung von TOn mittelbar beteiligt wurden[20]). Dies kann naturgemäß nur dann erfolgen, wenn eine TO einen mehr örtlichen Charakter trägt, weil die Ausschüsse ja grundsätzlich nicht ein ganzes Tarifgebiet umfassen. So wurde im Wirtschaftsgebiet Westfalen einem Arbeitsausschuß die Ausarbeitung der tariflichen Urlaubsregelung in der Bielefelder Fahrradindustrie übertragen. In diesem Industriezweig in Bielefeld wird nur saisonmäßig gearbeitet. Da sich die Arbeit örtlich auf die Stadt beschränkte, konnte die Übertragung an einen Arbeitsausschuß ohne Bedenken erfolgen.

Den weitesten Ausbau erfuhr die neue tarifliche SV jedoch dadurch, daß einzelne Treuhänder dazu übergingen, Arbeitsausschüsse als S.-Ausschüsse zu verwenden. Wir sehen eine ganz neue Regelung, die erst in wenigen Wirtschaftsgebieten erfolgte. Für uns ist diese Tatsache im Hinblick auf die zukünftige Gestaltung der SV von größter Bedeutung.

Besonderen Ausbau erfuhr diese Neuregelung im Wirtschaftsgebiet Hessen. Nach Mitteilung des Gauobmanns der DAF vom 7.9.1936 wurden vor allem bei Beratungen lohnpolitischer Natur die jeweiligen Arbeitsausschüsse als Sachverständigenausschüsse berufen. Eines ist jedoch hierbei nicht zu übersehen. Wenn der Treuhänder einen Arbeitsausschuß als Sachverständigenausschuß beruft, so wird der Arbeitsaus-

[18]) Briefwechsel vom 29.9.1936.

[19]) Briefwechsel vom 19.9.1936.

[20]) Nachricht des Treuhänders von Westfalen vom 21.7.36 und Rücksprache mit dem Stellvertreter desselben Treuhänders vom 6.9.36, sowie Mittlg. der Gauwaltung der DAF Hessen-Nassau vom 7.9.36 und Mitteldeutschland vom 29.9.36.

schuß immer nur als Sachverständigenausschuß tätig. Inwieweit dies bei der Beurteilung einer echten SV von Wichtigkeit ist, wird der nächste Abschnitt noch zeigen. Man darf nicht den Fehler begehen, nun einfach den als Sachverständigenausschuß berufenen Arbeitsausschuß weiterhin als Arbeitsausschuß zu bezeichnen. Die rechtliche Stellung dieser beiden Organe ist vorläufig noch zu unterschiedlich, als daß man sie einer gleichen Beurteilung unterziehen könnte.

C. Handelt es sich bei den Organen der „Leipziger Vereinbarung" um echte Selbstverwaltungsorgane?

Die Untersuchung, ob es sich bei der Tätigkeit der Arbeitsausschüsse um echte SV handelt, kann nur fruchtbar sein, wenn sich der Beurteiler von den Vorstellungen der liberalistischen Zeit vollkommen freigemacht hat. Im ersten Teil behandelten wir die Voraussetzungen nat.soz. SV. Wir müssen nun an Hand der getroffenen Feststellungen untersuchen, ob die Tätigkeit der durch die „Leipziger Vereinbarung" geschaffenen Organe diesen Forderungen entspricht. Es ist im Laufe der Abhandlung öfters darauf hingewiesen worden, daß der Nat.Soz. die Grundlage jeder SV, die Gemeinschaft, als staatstragende Idee in das Arbeitsrecht einführte. Diese Gemeinschaft fanden wir bereits bei den Sachverständigenausschüssen vor. Eine SV-Tätigkeit dieser Ausschüsse mußte jedoch abgelehnt werden. Die Gestaltungskraft der nach dem AOG gebildeten Organe ist zu gering und die Leitung des Staates ist zu ausgeprägt, als daß man von einem eigenen Schaffen reden könnte. Es fehlt an der nötigen Selbständigkeit der Organe. Vielleicht wird die Entwicklung hierin eine Änderung schaffen — wir werden hierauf noch im nächsten Abschnitt zurückkommen — vorläufig aber kann man eine TO nicht als vom S.-Ausschuß, sondern immer nur als vom Treuhänder geschaffen und auch ausgearbeitet bezeichnen.

Es handelt sich bei unserer Untersuchung also letzten Endes um die Feststellung des Maßes staatlichen Einflusses auf die Organe, insbesondere darum, ob die Leitung des Staates noch so ausgeprägt ist, daß eine Eigengestaltung der Organe entfällt oder ob der Staat nur noch richtunggebend tätig wird.

Es ist bereits betont worden, daß jede SV, mag sie den verschiedensten Gebieten entspringen, eine notwendige Begrenzung durch den Staat erfahren muß, die jedoch nicht als Knebelung der SV-Organe zu werten ist, sondern lediglich einen Rahmen aufstellt, innerhalb dessen sich die Eigengestaltung durch freies Schaffen auswirkt. Diese Grenze ist durch den Treuhänder der Arbeit gezogen, dessen alleinige Entscheidungsmacht zugleich Garantie für die gleichgerichtete Arbeit der Organe mit dem Staatswillen ist. Denn „der freie Wille der Selbstverwaltung findet nach unserer Auffassung stets dort seine Grenze, wo es das höhere Gebot der staatlichen Gemeinschaft erfordert"[21]).

[21]) Reichsminister Frick auf der Sondertagung des Hauptamtes für Kommunalpolitik der NSDAP auf dem „Parteitag der Ehre" 1936, abgedruckt in den Tageszeitungen.

Damit würde nach liberalistischer Auffassung eine SV bereits abzulehnen sein. Die nat.soz. Weltanschauung bedingt eine gänzlich andere Beurteilung. Diese andere Beurteilung entspringt der Idee des Führertums. Haben wir den Wesensinhalt von Führertum und Gefolgschaft erfaßt, so wissen wir auch; daß die scheinbar vom Staat gezogene Grenze in Wahrheit niemals eine Beschränkung darstellt. Der Treuhänder ist nicht „absolutistischer Herrscher" seines Wirtschaftsbereiches, sondern dem Volke verantwortlicher Führer, seine Anordnungen sind das Ergebnis autoritärer Macht und sittlichen Verantwortungsgefühls. Es ist daher geradezu eigenartig, wenn immer wieder betont wird, daß der Treuhänder die Möglichkeit hat, auch gegen die Ansicht des Ausschusses eine Entscheidung zu treffen. Daß man damit unnötigerweise mögliche Einzelfälle aus noch im Unterbewußtsein vorhandenem liberalistischem Gedankengut „verherrlicht", dürfte wohl in den seltensten Fällen dem Schreiber zum Bewußtsein kommen. Wieviel wahrscheinlicher ist es doch, daß der Treuhänder in Gemeinschaft mit den besonders ausgewählten Sachverständigen der Organe zusammenarbeitet! D i e s ist doch Sinn und Inhalt echten Führertums und von dieser Voraussetzung müssen wir ausgehen. Damit bejahen wir jedoch gleichzeitig die Eigengestaltung der Organe. Aus ihren Beratungen wird der Treuhänder das Wissen schöpfen und verwerten, welches er als Grundlage zum Erlaß einer TO benötigt. Trägt auch für die TO nach außen hin der Treuhänder die alleinige Verantwortung, so ist es natürlich, daß für die Beratungsergebnisse, die als gestaltende Grundlage dienen, die Verantwortung auf die SV-Organe fällt. Diese Verantwortung äußert sich vielleicht weniger im äußeren Zur-Rechenschaft-Ziehen, sondern ist Ausdruck inneren Persönlichkeitswertes. Daß es dazu einer geeigneten Charaktererziehung bedarf, ist von der DAF erkannt. Die Erziehungsarbeit ist daher die noch heute wichtigste Aufgabe dieser Organisation.

Um auch rein äußerlich diese Pflicht zur Verantwortung zu betonen, wurde Anfang 1936 durch den Leiter der DAF das „Amt für Selbstverwaltung" in „Amt für soziale Selbst v e r a n t w o r t u n g" unbenannt. Damit erkennen wir zugleich die riesige Kluft, die zwischen der beabsichtigten SV der vergangenen Periode und der des heutigen Staates klafft. Wir sehen in den Vordergrund heutiger Betrachtung einen sittlichen Wert gestellt, den man im Weimarer Staat bei der Behandlung der SV garnicht beachtete.

Die Eigengestaltung der Organe erfährt auch durch die Anwesenheit der Minister im RAuWR und des Treuhänders in den Arbeitsausschüssen keine Beschränkung. Denn dieses Zugegensein bedeutet nicht Eingriff in die Rechte der Organe, ja, noch nicht einmal Mitarbeit, sondern trägt mehr symbolischen Charakter zum Zeichen der Verbundenheit von Volk und Staat.

Schlußwort: Gedanken zur zukünftigen Gestaltung der Selbstverwaltung im Tarifrecht.

Wir haben im Laufe der Abhandlung den allmählichen, sich organisch vollziehenden Aufbau der neuen SV im Arbeitsrecht gesehen. Der Staat zog sich innerhalb der letzten drei Jahre aus seiner diktatorischen Stellung mehr und mehr zurück und überließ den am Arbeitsleben Beteiligten die Regelung ihrer Angelegenheiten in hohem Maße. Wenn wir in der Einleitung darauf hinwiesen, daß der endgültige Abschluß des großen Aufbauwerkes noch nicht bevorsteht, ja, daß dieser letzte Schlußstein wohl nie gesetzt wird infolge der immer neuen Forderungen des Lebens, so ist es uns doch heute schon möglich, den äußeren Rahmen, innerhalb dessen sich die Weiterentwicklung vollziehen wird, festzulegen. Denn trotz aller Dezentralisation staatlichen Schaffens wird doch immer der Tätigkeit der SV-Organe eine Grenze gesetzt sein. Um jene einstigen Mängel einer falsch verstandenen Freiheit in Zukunft für immer auszuschließen, wird sich der Staat sein Genehmigungs- und Eingriffsrecht nicht nehmen lassen. Das bedeutet, daß die Treuhänder der Arbeit zu einer ständigen Einrichtung im nat.soz. Staate werden, daß ihre Aufgabe als „soziale Statthalter" des Staates trotz aller Erziehungsarbeit der Menschen auch weiterhin von ausschlaggebender Bedeutung ist. Darin ist keine Einschränkung der SV zu sehen. Der Staat sichert sich lediglich das jederzeitige Eingriffsrecht durch eine übergeordnete Aufsichtsstelle.

Wenn wir innerhalb des großen Rahmens bereits auf eine weitere Entwicklung hinweisen wollen, so ist dies wohl möglich bei der Betrachtung der Sachverständigenausschüsse und Arbeitsausschüsse. Die praktische Entwicklung führte dazu, daß diese beiden Organe außerordentlich eng miteinander verflochten wurden. Dies ist leicht verständlich, weil zum großen Teil die zu bearbeitenden Fragen gleicher Natur sind. So deutet die Entwicklung darauf hin, daß die Treuhänder wohl allmählich in allen Wirtschaftsgebieten dazu übergehen werden, die entsprechenden Arbeitsausschüsse als Sachverständigenausschüsse zu berufen. Dies wird bereits denjenigen Treuhändern, die noch nicht zu dieser Regelung übergingen, von der DAF empfohlen[22]). Zu bedenken ist jedoch hierbei, daß die Sachverständigenausschüsse im Regelfalle ein räumlich größeres Gebiet bearbeiten als die Arbeitsausschüsse. Die Forderung, daß dem Sachverständigenausschuß nur solche Personen angehören können, die einen Überblick über das ganze Gebiet des Treuhänders haben, wäre somit auch auf die Arbeitsausschußmitglieder auszudehnen.

Ob eine Verschmelzung der beiden Organe stattfindet, erscheint fraglich. Die rechtliche Stellung der Sachverständigenausschüsse und der Arbeitsausschüsse ist z.Zt. noch zu verschieden, als daß ein Ineinanderaufgehen ohne weiteres möglich ist. Wohl behandeln die Sachverständigen der S.Ausschüsse und die Mitglieder der Arbeitsausschüsse die gleichen Fragen, während jene jedoch nicht selbstschöpferisch tätig

[22]) Kern: Aufbau und Aufgaben der sozialen Selbstverantwortung, S. 7.

sein können, sondern immer nur unter Aufsicht und Anleitung des Treuhänders die zu behandelnden Fragen lösen, arbeiten die Mitglieder der Arbeitsausschüsse ohne jeglichen staatlichen Einfluß die endgültige Regelung als fertigen Vorschlag aus — nur ihrem Gewissen unterworfen. Die Zuständigkeit und Selbständigkeit der Sachverständigen ist rechtlich gesehen gegenüber den Mitgliedern der Arbeitsausschüsse äußerst beschränkt und erfüllt nicht die Voraussetzungen, die man an eine eigene Regelung stellen muß. Im Ganzen gesehen hat es den Anschein, als ob der Staat wohl gern die SV entsprechend der Arbeit der Arbeitsausschüsse regeln wollte, jedoch den Zeitpunkt hierfür noch nicht für gekommen ansieht und daher durch die Arbeitsausschüsse in gewissem Sinne „experimentiert", um sich zu überzeugen, wann die Zeit einer einheitlichen Regelung gekommen ist, während er sich auf der anderen Seite noch in den S.Ausschüssen auf Grund seines überragenden Einflusses eine befriedigende Arbeit sichert. Die Annäherung der S.Ausschüsse an die Stellung der Arbeitsausschüsse ist jedoch sehr wahrscheinlich. Damit würde eines Tages der Zeitpunkt eintreten, daß auch diese Organe als SV-Körper angesehen werden könnten.

Im übrigen erscheint es müßig, auf eine mögliche Entwicklung der SV einzugehen. Diese läßt sich nicht durch noch so fein ausgearbeitete Konstruktionen weiterbauen, das Recht zur weiteren Gestaltung steht allein dem Leben selbst zu.

Lebenslauf.

Am 10. Januar 1913 wurde ich in Biedenkopf/Lahn als Sohn des Lehrers Karl Gade und seiner Ehefrau Paula, geb. Schütz, geboren. Nach Besuch der Volksschule trat ich in das hiesige Realgymnasium ein und legte im Frühjahr 1932 die Reifeprüfung ab.

Ich bezog sodann die Universität Marburg, um mich dem Studium der Rechtswissenschaften zu widmen. Zum Teil verbrachte ich meine Studienzeit an den Universitäten Wien und München.

Am 4. Januar 1936 legte ich vor der Prüfungskommission am Oberlandesgericht Kassel die erste juristische Staatsprüfung ab. Seit dem 1. Mai 1936 befinde ich mich im juristischen Vorbereitungsdienst.